



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Mzdový systém a zaměstnanecké benefity ve vybrané obchodní korporaci

Wage Payment System and Employee Benefits in the Selected Business Corporation

Student:

Denisa Stonawská

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Šárka Kryšková, Ph.D.

Ostrava 2016

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra účetnictví

## Zadání bakalářské práce

Student:

**Denisa Stonawská**

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6202R049 Účetnictví a daně

Téma:

Mzdový systém a zaměstnanecké benefity ve vybrané obchodní korporaci  
Wage Payment System and Employee Benefits in the Selected Business Corporation

Jazyk vypracování:

čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Charakteristika mzdového systému
  3. Vymezení zaměstnaneckých benefitů
  4. Mzdový systém a zaměstnanecké benefity ve vybrané obchodní korporaci
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

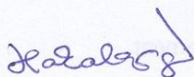
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 624 s. ISBN 978-80-7263-922-9.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2015*. 12. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 584 s. ISBN 978-80-7478-718-8.
- PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2015*. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 344 s. ISBN 978-80-7263-926-9.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

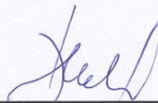
Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Šárka Kryšková, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 06.05.2016



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně, kromě příloh č. 1, č. 2, č. 3 a č. 4, které mi byly dány k dispozici.

V Ostravě dne 6. 5. 2016

*Denisa Stonawská*  
Denisa Stonawská

## Obsah

1.	Úvod.....	5
2.	Charakteristika mzdového systému.....	7
2.1	Pracovní poměr.....	7
2.1.1	Pracovní smlouva.....	7
2.1.2	Jmenování.....	7
2.2	Dohody konané mimo pracovní poměr .....	8
2.3	Pracovní doba .....	9
2.4	Práce přesčas.....	10
2.5	Přestávky v práci.....	10
2.6	Dovolená.....	11
2.7	Mzda .....	12
2.8	Minimální mzda.....	12
2.8.1	Zaručená mzda.....	14
2.9	Formy mzdy.....	14
2.10	Příplatky ke mzdě .....	15
2.11	Průměrný výdělek.....	16
2.11.1	Formy průměrného výdělku .....	17
2.12	Náhrada mzdy.....	17
2.13	Výpočet mezd .....	19
2.14	Splatnost a výplata mzdy .....	20
2.15	Daň z příjmů .....	21
2.16	Zdravotní pojištění.....	24
2.17	Pojistné na sociální zabezpečení.....	25
2.18	Srážky ze mzdy.....	26
3.	Vymezení zaměstnaneckých benefitů .....	28
3.1	Tvorba sociálního fondu .....	28
3.2	Členění benefitů.....	29
3.3	Poskytování benefitů .....	30
3.4	Jednotlivá benefitní plnění.....	31
3.4.1	Vzdělávání .....	31
3.4.2	Stravování zaměstnanců .....	31
3.4.3	Poskytování nealkoholických nápojů .....	33



3.4.4	Dary – bezúplatná plnění poskytnuté zaměstnanci.....	34
3.4.5	Kultura, rekreace a sport.....	35
3.4.6	Půjčky zaměstnancům .....	36
3.4.7	Sociální výpomoci zaměstnancům .....	37
3.4.8	Prodloužená dovolená.....	37
3.4.9	Služební vozidlo .....	38
3.4.10	Příspěvek na penzijní pojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance .....	38
4.	Mzdový systém a zaměstnanecké benefity ve vybrané obchodní korporaci .....	40
4.1	Systém odměňování zaměstnanců ve společnosti .....	41
4.1.1	Příplatky ke mzdě .....	42
4.1.2	Osobní ohodnocení .....	43
4.1.3	Odměny.....	43
4.1.4	Splatnost a výplata mzdy, srážky ze mzdy .....	46
4.2	Souhrnné mzdové případy .....	46
4.3	Sociální fond.....	52
4.4	Zaměstnanecké výhody .....	53
4.4.1	Další zaměstnanecké výhody.....	56
4.5	Srovnání v poskytnutí benefitů a mzdy .....	58
5.	Závěr .....	61
	Seznam použité literatury .....	63
	Seznam zkratk .....	67
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

# 1. Úvod

Mzdový systém se týká všech zaměstnanců, proto patří k nejvýznamnějším, ale také k nejnáročnějším účetním agendám. V oblasti mzdového systému je nutné, aby všechny údaje byly přesné, z důvodu předávání výsledků dalším orgánům, jako je finanční úřad, správa sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovna, úřad práce apod. Za vykonanou práci získává zaměstnanec odměnu, kterou můžeme rozdělit na formu peněžní a nepeněžní. Mzda je tedy protihodnotou za vykonanou práci a poskytuje se podle složitosti, obtížnosti a namáhavosti práce. Mzda za práci je poskytována v souladu se zákoníkem práce, který upravuje právní vztahy vznikající při výkonu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Cílem bakalářské práce je poskytnout informace o problematice mzdového systému od samotného vzniku pracovního poměru k výpočtu a výplatě čisté mzdy zaměstnance. Jde o přiblížení základních principů systému odměňování. Dalším cílem je odměňování zaměstnanců pomocí zaměstnaneckých benefitů, kdy se zaměstnavatel snaží efektivně vynaložit mzdové náklady, ale také poskytnout zaměstnanci daňově zvýhodněný způsob odměny.

Bakalářská práce je rozdělena do tří kapitol. První kapitola se věnuje charakteristice mzdového systému z právního hlediska, podle platných zákonů a předpisů, také popisuje operace související se mzdovým plněním a dalšími oblastmi jako je zjišťování průměrného výdělku, provádění srážek ze mzdy a dalšími okruhy, které slouží k výpočtu čisté mzdy zaměstnance.

V druhé kapitole se práce zabývá zaměstnaneckými benefity, jejich významem a poskytováním, dále daňovými dopady pro zaměstnance i zaměstnavatele při poskytování vybraných benefitů, protože dnes již nejsou jedinou motivací zaměstnanců mzdy. V současné době velikou roli hrají zaměstnanecké benefity, které se stávají důležitým faktorem při rozhodování zaměstnance mezi pracovními nabídkami. Dále je popsána tvorba sociálního fondu a vztah mezi sociálním fondem a FKSP.

Poslední část práce se věnuje mzdovému systému i zaměstnaneckým benefitům, které byly popsány teoreticky v prvních dvou částech a nyní jsou použity pro praktické využití ve vybrané obchodní korporaci společně s vnitřními předpisy společnosti. Akciová společnost si nepřeje uvést název společnosti, protože se jedná o citlivé téma společnosti. Společnost se zabývá nákladní železniční dopravou.



V poslední kapitole je popsán systém odměňování nejmenované akciové společnosti na základě podnikové kolektivní smlouvy z roku 2016. Na základě těchto informací jsou vypočítány mzdy zaměstnancům. Kapitola se zabývá také zaměstnaneckými benefity, které společnost nabízí svým zaměstnancům. Mzdový systém a zaměstnanecké benefity jsou zhodnoceny a dále jsou navrženy případné změny.

V bakalářské práci jsou použity především metody popisu, analýzy a syntézy. Dále je použita metoda komparace a dedukce.

## **2. Charakteristika mzdového systému**

### **2.1 Pracovní poměr**

Pracovní poměr je vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, rovněž se jedná o vztah kolektivní povahy tj. mezi kolektivem zaměstnanců a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel může být buď fyzická osoba, nebo právnická osoba, zatímco zaměstnanec je vždy konkrétní fyzická osoba. Předmětem pracovního poměru je pracovní činnost, kterou vykonává zaměstnanec za mzdu pro zaměstnavatele.

Pracovní poměr vzniká:

- pracovní smlouvou,
- jmenováním.

#### **2.1.1 Pracovní smlouva**

Pracovní poměr vzniká podpisem pracovní smlouvy, jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, podepsat ji musí obě strany buď předem, nebo v den nástupu zaměstnance do práce. Smlouva musí být vyhotovena písemně, jinak je podle zákoníků práce neplatná. Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, pokud nelze použít, řídí se občanským zákoníkem.<sup>1</sup> Povinnosti zaměstnavatele je zajistit, aby v pracovní smlouvě byly povinné náležitosti, kterými jsou druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Dále lze v pracovní smlouvě sjednat nepovinné podmínky, kterými jsou např. doba trvání pracovního poměru, zkušební doba, výše mzdy apod.

#### **2.1.2 Jmenování**

Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem. Pracovní poměr se zakládá jmenováním povinně u vedoucích:

- organizačních složek státu,
- organizačních útvarů organizačních složek státu,
- organizačních útvarů státních podniků,
- organizačních útvarů státních fondů,
- příspěvkových organizací,

---

<sup>1</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1.

- organizačních útvarů příspěvkových organizací,
- organizačních útvarů v Policii České Republiky.

### **Trvání pracovního poměru**

Pracovní poměr na dobu určitou znamená, že v pracovní smlouvě je vymezená doba trvání pracovního poměru, a to maximálně na 3 roky. Smlouvu lze prodloužit nejvýše dvakrát, poté musí být sjednaná smlouva na dobu neurčitou. Toto omezení se nevztahuje na zaměstnance s pravidelným pracovištěm v zahraničí, u cizinců s povolením k zaměstnání a dále zaměstnance s agenturou práce za účelem výkonu práce.

Pracovní poměr na dobu neurčitou, tzn., že účastníkům pracovní smlouvy není známo, kdy má pracovní poměr skončit.<sup>2</sup>

### **Zkušební doba**

Slouží k ověření schopnosti zaměstnance ze strany zaměstnavatele nebo umožňuje zaměstnanci zrušení pracovního poměru, pokud mu pracovní poměr nevyhovuje. Zkušební doba může být sjednána maximálně na 3 měsíce po sobě jdoucích od vzniku pracovního poměru nebo maximálně 6 měsíců po sobě jdoucích od vzniku pracovního poměru vedoucích zaměstnanců. Pokud je tato doba sjednaná na dobu kratší, nesmí být v průběhu trvání pracovního poměru prodlužovaná. Dále nesmí být zkušební doba sjednaná na dobu delší než je polovina trvání pracovního poměru.

## **2.2 Dohody konané mimo pracovní poměr**

### **Dohoda o provedení práce**

Dohodu je možné uzavřít s libovolným počtem zaměstnavatelů a je uzavírána na 300 hodin rozsahu práce. Musí být uzavřena písemně a zaměstnavatel je povinen jedno její vyhotovení předat zaměstnanci. V dohodě nevzniká právo zaměstnanci na dovolenou ani na jiné důležité překážky v práci. Pokud měsíční odměna z dohody o provedení práce nepřesáhne 10 000 Kč, nemusí z výdělku zaměstnanec ani zaměstnavatel odvádět sociální pojištění a zdravotní pojištění. To samé platí, pokud jsou příjmy do 10 000 Kč u několika zaměstnavatelů současně. Stejná situace je i u zdaňování příjmů z dohody o provedení práce, pokud nepřesáhne 10 000 Kč a poplatník podepíše prohlášení k dani (které lze podepsat pouze u jednoho zaměstnavatele) srazí zaměstnavatel z výdělku 15 % daň a uplatní slevy na dani.

---

<sup>2</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 39.

Pokud zaměstnanec nepodepíše prohlášení, srazí mu zaměstnavatel 15 % srážkovou daň a žádné slevy si zaměstnanec uplatnit nemůže. Pokud výdělek přesáhne 10 000 Kč, sráží se také daň 15 %, ale v tomto případě se počítá daň ze superhrubé mzdy.

### **Dohoda o pracovní činnosti**

Rozsah práce nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel vyhotovuje dohodu písemně a jedno vyhotovení musí předat zaměstnanci. Odměna nesmí být nižší, než je minimální mzda. Zaměstnanec je účastníkem nemocenského pojištění pokud jeho měsíční odměna přesáhne 2 500 Kč, proto je zaměstnavatel povinen za něj odvádět pojistné, tudíž zaměstnanci po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti náleží náhrada odměny jako u zaměstnanců v pracovním poměru. Ale pokud výdělek nepřekročí 2 500 Kč, nemusí se z tohoto výdělku odvádět zdravotní ani sociální pojištění. Výdělky z dohody o pracovní činnosti se daní stejně jako u pracovního poměru a odvádí se tedy 15 % daň. Zaměstnavatel je povinen po ukončení pracovního poměru řádně vyhotovit zápočtový list.

## **2.3 Pracovní doba**

Základní délka pracovní doby je 40 hodin týdně u jednosměnného pracovního režimu, 38,75 hodin týdně ve dvousměnném provozu a 37,5 hodiny týdně ve třísměnném nebo nepřetržitém provozu. Mladiství do 18 let nesmí překročit 40 hodinovou pracovní dobu a je jim zásadně zakázána práce v noci. Pracovní doba je základem pro rozlišení základní pracovní doby a práce přesčas.

### **Rozvržení pracovní doby**

Pracovní dobu zásadně rozvrhuje zaměstnavatel, určuje začátek a konec směn. Přestávky na jídlo a oddech se do pracovní doby nezapočítávají. Pracovní doba se rozvrhuje rovnoměrně nebo nerovnoměrně. Rovnoměrná pracovní doba je každý kalendářní týden stejně dlouhá, zatímco nerovnoměrná pracovní doba se liší v každém týdnu, tedy vzniká rozdíl mezi jednotlivými týdny, někdy i nepatrný. Podmínkou u nerovnoměrné pracovní doby je, že se pracovní doba vyrovná v průměru za dané vyrovnávací období, které může být až 52 týdnů, respektive 26 týdnů, pokud to bylo sjednáno v kolektivní smlouvě.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1.

## **Kratší pracovní doba**

Tato pracovní doba vzniká po dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, při takovéto dohodě náleží zaměstnanci mzda nebo plat odpovídající pracovní době. Sjednává se z provozních důvodů zaměstnavatele a také ze zdravotních nebo rodinných důvodů ze strany zaměstnance. Často dochází k záměně s pojmem zkrácená pracovní doba, která se liší tím, že nedochází ke snížení mzdy pod výše uvedený rozsah.<sup>4</sup>

## **Konto pracovní doby**

Používá se tam, kde skutečná doba práce může být jiná než rozvržená pracovní doba. Podmínka je, že zaměstnavatel odměňuje své zaměstnance mzdou. Lze použít u zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace, přičemž není nutný souhlas jednotlivých zaměstnanců, protože bližší podmínky jsou upraveny v kolektivní smlouvě, popř. ve vnitřním předpise. Zaměstnavatel musí vést dva specifické účty, účet mzdy a účet pracovní doby. Zaměstnanci přísluší mzda sjednaná v kolektivní smlouvě, která nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku. Po uplynutí vyrovnávacího období (jehož délka je maximálně 26 týdnů, popřípadě 52 týdnů, pokud je to sjednáno v kolektivní smlouvě), se vypočítá rozdíl mezi vyplacenou mzdou a mzdou na kterou vzniklo zaměstnanci právo.

## **2.4 Práce přesčas**

Tuto práci koná zaměstnanec na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. Práci přesčas lze vykonávat pouze výjimečně jen z vážných provozních důvodů. Jde o práci nad rámec rozvrhu pracovních směn zaměstnance. Limitem práce přesčas je 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce. Oba limity se musejí sledovat souběžně. Do limitu se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

## **2.5 Přestávky v práci**

Přestávku v práci na jídlo a oddech je povinen zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce, u mladistvých po nejdéle 4,5 hodinách nepřetržité práce po minimální dobu 30 minut, kdy tuto dobu můžeme rozdělit na více částí. Přestávka se nezapočítává do pracovní doby.

Priměřená doba na oddech a jídlo se využívá tam, kde nemůže být práce přerušena nebo trvá nepřetržitě. Toto není možné u mladistvého zaměstnance.

---

<sup>4</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 79, § 80.

Bezpečnostní přestávka, jde o přerušení práce z důvodu rizika, které zatěžuje organismus zaměstnance. Jedná se o práci s rizikovými faktory nebo práci řidičů z povolání v silniční dopravě. Bezpečnostní přestávka se započítává do pracovní doby. Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

Přestávka na kojení se poskytuje zaměstnankyni, která kojí své dítě a to do konce 1 roku dítěte ve 2 půlhodinových přestávkách a tato přestávka se započítává do pracovní doby.

## **2.6 Dovolená**

Placená dovolená je právo zaměstnance z pracovního poměru na rekonvalescenci a odpočinek. Délka dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce, 5 týdnů dovolené pro zaměstnance, kde zaměstnavatel není součástí soukromého sektoru<sup>5</sup> a 8 týdnů dovolené pro pedagogické pracovníky a akademické pracovníky vysokých škol.

### **Tři druhy dovolené:**

- dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část,
- dovolená za odpracované dny,
- dodatková dovolená.

#### **a) Dovolená za kalendářní rok**

Náleží zaměstnanci, který u jednoho zaměstnavatele vykonával práci po dobu nejméně 60 dnů v jednom kalendářním roce. Do odpracovaných dní se započítávají i dny, kdy zaměstnanec skutečně nepracoval, jde o překážky v práci, čerpání dovolené na zotavenou, doba, kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek nebo tzv. placený svátek.

Poměrná část dovolené vzniká, pokud zaměstnanec nepracoval celý rok a má nárok na poměrnou část ve výši jedné dvanáctiny za každý celý kalendářní měsíc.

Dovolená při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby se přepočítává na pracovní dny a zaměstnanec má nárok na tolik pracovních dnů, kolik jich připadá na dobu jeho dovolené v celoročním průměru.

---

<sup>5</sup> § 109 odst. 3 zákoníku práce vyjmenovává jako zaměstnavatele stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství a veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.

### **b) Dovolená za odpracované dny**

Přísluší zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, neodpracoval 60 kalendářních dnů u jednoho zaměstnavatele. Tomuto zaměstnanci přísluší za 21 odpracovaných dnů jedna dvanáctina dovolené.

### **c) Dodatková dovolená**

Poskytuje se zaměstnanci, který pracuje pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol a také při pracích zvlášť obtížných. Dovolená je v délce jednoho týdne za kalendářní rok.

## **2.7 Mzda**

Pod tímto pojmem se rozumí peněžitě plnění nebo plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda), kterou získává zaměstnanec za vykonanou práci od svého zaměstnavatele. Mzda se sjednává písemně před výkonem práce. Sjednává se v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo v jiné smlouvě, a pokud mzda není určená, musí být určena písemně mzdovým výměrem, který je předán zaměstnanci v den nástupu do práce. Nový mzdový výměr nebo změny musí být vydány zaměstnanci nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Mzda nesmí být nižší než minimální mzda, kterou určuje vláda svým nařízením.

Za mzdu se nepovažuje plnění, které je poskytováno podle zvláštních předpisů např. náhrada mzdy, cestovní náhrada, odstupné, odchodné, náhrada za použití vlastního nářadí, odměna za pracovní pohotovost.

Mzda může mít mnoho forem a složek, mzdové systémy jsou vhodnou formou pro motivaci zaměstnanců. Velikost mzdy odpovídá obtížnosti, odpovědnosti, namáhavosti a výkonnosti zaměstnance.

Každému zaměstnanci musí být založen mzdový list, který obsahuje povinné náležitosti.<sup>6</sup> Ve mzdovém listě může zaměstnavatel evidovat i nepovinné údaje. Mzdový list se musí archivovat nejméně po dobu 30 let, od roku kdy proběhly poslední záznamy.

## **2.8 Minimální mzda**

Měsíční sazba minimální mzdy, která nezahrnuje mzdu za práci přesčas, ve svátek, příplatek za práci v noci, příplatek za práci v sobotu a v neděli ani odměnu za pracovní

---

<sup>6</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů § 38.



pohotovost. Mzda tedy nesmí být nižší než minimální mzda, kterou určuje vláda svým nařízením.<sup>7</sup> Pokud zaměstnanci mzda nedosáhne na minimální mzdu, musí mu zaměstnavatel vzniklý rozdíl doplatit. Minimální mzda může být určena měsíčně nebo jako hodinová mzda. V současné době je výše minimální mzdy 9 900 Kč/měsíc a 58,70 Kč/hod. Tato minimální mzda se vztahuje ke všem zaměstnancům v pracovním poměru i v poměru konaných mimo pracovní poměr. Minimální mzda se přepočítává podle stanovené délky týdenní pracovní doby viz. Tab. 2.1.

**Tab. 2.1 Přepočtená minimální mzda podle délky týdenní pracovní doby**

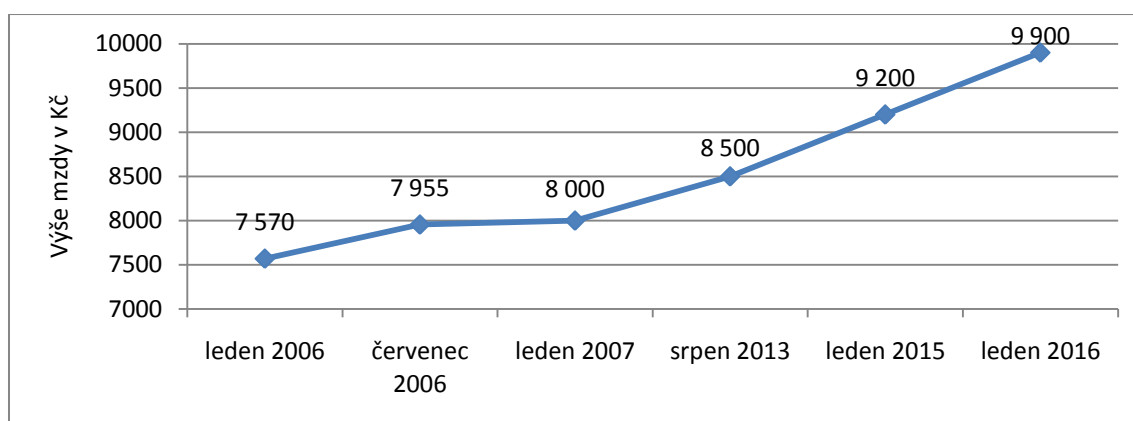
Provoz	Týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda (v Kč/h)
Jednosměnný	40	58,70
Dvousměnný	38,75	60,60
Třisměnný	37,50	62,60

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Minimální mzda od 1.1.2016, vlastní zpracování

$$MM_x = \frac{MM_z \cdot z}{x} \quad MM_{38,75} = \frac{58,70 \cdot 40}{38,75} = 60,60 \quad MM_{37,50} = \frac{58,70 \cdot 40}{37,50} = 62,60$$

V roce 2016 jde již o osmnáctou změnu minimální mzdy od roku 1991, kdy byla zavedena v ČR. Vývoj v posledních deseti letech můžeme vidět v následujícím grafu. Od roku 2006 došlo k postupnému zvýšení minimální mzdy celkem o 2 330 Kč viz. Graf 2.1.

**Graf 2. 1 Vývoj minimální mzdy od roku 2006 do roku 2016**



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Přehled o vývoji částek minimální mzdy, vlastní zpracování

<sup>7</sup> Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě.

### 2.8.1 Zaručená mzda

Zaručená mzda (plat) je taková mzda, na kterou vzniká zaměstnanci právo (nárok). Nejnižší úrovně zaručené mzdy nahradily dřívější minimální mzdové tarify. V souvislosti se zvýšením minimální mzdy se v roce 2016 zvýšila i mzda na nejnižších úrovních tj. zaručená mzda, která se rozděluje do 8 skupin podle složitosti, namáhavosti a odpovědnosti práce. Absolutně nejnižší úroveň zaručené mzdy v první skupině prací se rovná minimální mzdě.

Tab. 2.2 Nejnižší úrovně zaručené mzdy

Skupina prací	Sazba Kč/hod.	Sazba Kč za měsíc
1.	58,70	9 900
2.	64,80	10 900
3.	71,60	12 100
4.	79,00	13 300
5.	87,20	14 700
6.	96,30	16 200
7.	106,30	17 900
8.	117,40	19 800

Zdroj: Nejnižší úrovně zaručené mzdy. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/zarucena-mzda/>

## 2.9 Formy mzdy

Nástroje odměňování mají mnoho podob, které můžeme různě kombinovat, jedná se především o tyto formy:

**časová mzda**, jedná se o mzdu pravděpodobně nejpoužívanější v ČR, používá se tam, kde pro odměňování výkonů prací není možné odměňovat na základě jiných hledisek než je čas. Výše mzdy se tedy vypočítá podle množství odpracovaného času,

**úkolová mzda** je stanovena podle počtu jednotek vykonané práce (počtu vyrobených kusů), výše mzdy je závislá na výši produkce, kterou zaměstnanec vykoná. U této mzdy je stanovena průměrná očekávaná norma, za kterou přísluší zaměstnanci odpovídající mzda. Tuto normu se snaží zaměstnanec dodržet, pokud výkon práce překročí normu, jeho mzda s vyšším výkonem roste rovnoměrně nebo může růst i rychleji a při nedodržení normy může mzda klesat. Výhodou je viditelný vztah mezi výkonem a odměnou za práci. Nevýhodou ale může být příliš velké fyzické vypětí zaměstnanců, zhoršení kvality práce, nedodržování

bezpečnostních předpisů z důvodů snahy o vyšší odměnu za práci. Proto je lepší provádět u této mzdy pravidelnou kontrolu, aby práce byla efektivní,

**podílová mzda**, tato mzda je vyplácená procentem z dosaženého objemu tržeb nebo zisku. Převážně se jedná o odměňování při práci ve službách nebo odměňování prodejců (obchodních zástupců), kde si sami zorganizují svůj pracovní čas, protože jejich mzdou je podíl z prodaného zboží nebo služby, kde nezáleží na tom, jak dlouho pracují,

**smíšená mzda**, jedná se o kombinaci více mzdových forem, uplatňuje se především u dlouhodobých zaměstnanců,

**bonusy, odměny a prémie**, jedná se o výkonové odměňování. Vyplácí se zaměstnanci nebo skupině zaměstnanců za dosažení stanoveného cíle. Mohou mít jednorázový nebo opakující se charakter. Jednorázové bývají za úspěšný nebo mimořádný výkon a opakující se slouží k dosažení stanoveného cíle nebo k jeho překročení, může jít i motivační prvek k lepším výkonům.

## **2.10 Příplatky ke mzdě**

### **Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas**

Za práci přesčas náleží zaměstnanci mzda zvýšená nejméně o 25 % průměrného hodinového výdělku nebo náhradní volno, pokud došlo k dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o náhradním volnu. Náhradní volno je kompenzace za mzdu a dále náhradní volno musí být poskytnuto do 3 měsíců po vykonání práce přesčas. Pokud nedošlo k dohodě o náhradním volnu, musí zaměstnavatel zaměstnanci příplatek zaplatit.

### **Mzda za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí je za každý ztěžující vliv nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy za měsíc. Ztížené pracovní prostředí vymezuje nařízení vlády<sup>8</sup> jako výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění.

### **Mzda a náhrady mzdy za práci ve svátek**

Zaměstnanci přísluší náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek a za dobu náhradního volna má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se

---

<sup>8</sup> Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., § 6.

může dohodnout se zaměstnancem o příplatku za práci ve svátek ve výši 100 % průměrného výdělku namísto náhradního volna. Přednost má vždy náhradní volno. Pokud zaměstnanec ve svátek nepracuje a tento svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo pokud jde o měsíční mzdu, která je stále stejná a je to uvedeno v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu, tak tato mzda není závislá na počtu pracovních dnů a proto nevzniká zaměstnanci nárok na náhradu mzdy.

### **Mzda za práci v noci**

Jedná se podle zákoníku práce o dobu od 22. hodiny večerní do 6. hodiny ranní a příplatek činí nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel si ale může určit po dohodě se zaměstnancem jinou minimální výši.

### **Mzda za práci v sobotu a v neděli**

Za práci v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Lze sjednat i jinou minimální výši příplatku.

### **Mzda za výkon jiné práce**

Pokud dojde k převedení zaměstnance na jinou práci, náleží mu doplatek do výše průměrného výdělku, pokud je jeho mzda nižší než před převedením. Doplatek náleží pouze za převedení na jinou práci v důsledku ohrožení nemoci z povolání, pokud je to nutné podle lékařského posudku, pokud jde o odvrácení mimořádné události nebo pokud jde o přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.

## **2.11 Průměrný výdělek**

Při zjišťování průměrného výdělku pro pracovněprávní účely se musí při jeho zjištění postupovat podle zákona, a nesmí se od této právní úpravy odchýlit. Rozhodným obdobím pro zjišťování průměrného výdělku je předchozí kalendářní čtvrtletí.

Výpočet průměrného výdělku se zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby v tomto období odpracované. Do hrubé mzdy se pro zjišťování PV nezahrnuje plnění, které nemá povahu mzdy, protože není poskytováno za práci, ale pouze v souvislosti se zaměstnáním (náhrada mzdy, odstupné). Vyplacená odměna zahrnující se do hrubé mzdy pro výpočet PV se musí přepočítat na poměrnou část, která připadá danému rozhodnému období.

### 2.11.1 Formy průměrného výdělku

- **Průměrný hodinový výdělek**

Průměrný hodinový výdělek je zjišťován vydělením hrubé mzdy počtem skutečně odpracovaných hodin.

- **Průměrný měsíční výdělek**

Průměrný hodinový výdělek je vynásoben průměrným počtem týdnů v měsíci – koeficient 4,348 ( $365,25 : 12 : 7$ ) a stanovené týdenní pracovní doby.

Př. Zaměstnanec byl celé 4. čtvrtletí zaměstnán. V tomto čtvrtletí odpracoval 470 hodin a 16 hodin čerpal dovolenou. Jeho mzda se skládala ze základní mzdy 41 000 Kč, prémie 5 000 Kč a náhrady za dovolenou ve výši 2 200 Kč. Celkem obdržel částku 48 200 Kč za 4. čtvrtletí.

Do průměrného výdělku se nezahrnuje náhrada mzdy za dovolenou ani hodiny, které zaměstnanec čerpal na dovolenou. Náhrada mzdy bezprostředně nesouvisí s vykonanou prací, proto není mzdou.

Průměrný výdělek:  $46\,000 : 470 = 97,87 \text{ Kč/hodinu}$ .

### 2.12 Náhrada mzdy

Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci na základě dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenskou tzv. neschopenka. Náhrada mzdy musí být vyplacena v pravidelném termínu výplaty mzdy. Poskytuje se v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Dočasná pracovní neschopnost je porucha zdraví zaměstnance nebo jiný uvedený důvod v zákoně. Osoba v karanténě se označuje jako podezřelá z nákazy. O vzniku dočasné pracovní neschopnosti rozhoduje ošetřující lékař, zásadně dnem kdy tuto poruchu na zdraví zjistil. Náhrada mzdy se nevypláčí za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše však 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn.<sup>9</sup> Náhrada mzdy přísluší od 4. pracovního dne za směny, které zaměstnanec neodpracoval a za počet hodin podle plánované délky směny. Náhradu lze dohodnout i na první tři dny DPN v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise, ale tato náhrada nesmí překročit průměrný výdělek. Pokud je náhrada mzdy při DPN poskytována podle zákona je osvobozena od daně z příjmu ze závislé

<sup>9</sup> Novela § 192 odst. 1 až 3 ZP, s účinností od 9. 10. 2009 zákonem č. 326/2009 Sb. odstranila dřívější znevýhodnění zaměstnanců pracujících v dlouhých směnách.

činnosti zaměstnance a od pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Nadstandardní náhrada v rámci prvních tří dnů zdanění i odvodům podléhá.

Náhrada se snižuje o polovinu z důvodu účasti zaměstnance ve rvačce, bezprostředního následku opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek nebo při spáchání trestného činu nebo přestupku. Zaměstnavatel může náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout, pokud zaměstnavatel provedl kontrolu u zaměstnance a zaměstnanec nebyl doma, přičemž tato snížení nebo odejmutí může být uplatněno za celou dobu dočasné pracovní neschopnosti.

Náhrada mzdy je ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku. Zjištěný průměrný hodinový výdělek se ale nezapočítává celý, upraví se (sníží) podle hodinových redukčních hranic.

Průměrný výdělek je jen pro pracovně právní účely. Pro účely nemocenského a důchodového pojištění je pojem průměrný výdělek nahrazen pojmem vyměřovací základ. Tyto pojmy nemůžeme zaměňovat, u PV je rozhodné období čtvrtletní a pro účely nemocenského a důchodového pojištění se uplatňuje 12 měsíční vyměřovací období.

### **Redukovaný průměrný výdělek pro náhradu mzdy**

Průměrný výdělek, který je použit pro účely náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě, není stejný s průměrným výdělkem používaným pro jiné pracovně právní účely (překážky v práci nebo dovolená). Průměrný výdělek pro náhradu mzdy se upraví způsobem vycházejícím z právní úpravy denního vyměřovacího základu pro nemocenské pojištění. Redukční hranice stanovená pro účely nemocenského pojištění se vynásobí koeficientem 0,175. Pokud zaměstnanec pracuje u stejného zaměstnavatele ve více pracovněprávních vztazích, vzniká mu nárok na náhradu mzdy z každého vztahu samostatně.

### **Redukční hranice pro nemocenské pojištění**

Pro úpravu průměrného výdělku se používají redukční hranice stanovené pro účely nemocenského pojištění a počítají se pro každý kalendářní rok a jsou odvozeny ze všeobecného vyměřovacího základu podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

První redukční hranice pro účely nemocenského pojištění v roce 2016 činí 901 Kč (denně), druhá redukční hranice činí 1 351 Kč a třetí redukční hranice činí 2 701 Kč.

## **Redukční hranice pro náhradu mzdy**

Redukční hranice pro účely nemocenského pojištění se vztahují k dennímu vyměřovacímu základu. Redukční hranice pro úpravu průměrného výdělku musí být odvozeny převodem na hodinu. Jak již bylo uvedeno, vynásobí se koeficientem 0,175 a zaokrouhlí na haléře nahoru.

První upravená redukční hranice v roce 2016 činí 157,68 Kč ( $901 \times 0,175$ ), druhá upravená redukční hranice činí 236,43 Kč ( $1\,351 \times 0,175$ ) a třetí upravená redukční hranice činí 472,68 Kč ( $2\,701 \times 0,175$ ). Jedná se o redukční hranice hodinové.

## **Postup redukce**

Do částky první redukční hranice se započítává z průměrného hodinového výdělku zaměstnance částka ve výši 90 %. Nad první RH do druhé RH se počítá 60 % PHV. Nad druhou RH do třetí RH se počítá 30 % PHV. Nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.

## **2.13 Výpočet mezd**

Po ukončení každého kalendářního měsíce musí organizace zpracovat výpočet mzdy. Zúčtováním mzdy se rozumí operace, kterými se vypočítá výsledná mzda. Mzda se počítá na základě evidence pracovní doby a dalších údajů. Zpracování mezd zahrnuje tyto kroky:

- shromáždění dat a informací,
- výpočet hrubé mzdy,
- úprava hrubé mzdy,
- provedení srážek z hrubé mzdy,
- zjištění čisté mzdy,
- zpracování mzdového listu,
- vystavení písemného dokladu (tzv. výplatního lístku).

Hrubá mzda obsahuje všechny složky, tedy základní mzdu, příplatky, odměny a náhrady, které náleží zaměstnanci za příslušný měsíc. Součtem je tedy hrubá mzda, ze které se vypočítá tzv. superhrubá mzda, která zahrnuje ještě sociální a zdravotní pojištění, které zaměstnavatel hradí za své zaměstnance. Z tohoto základu vypočítáme 15 % daň a výsledná částka je měsíční zálohou na daň z příjmů FO před odečtením daňových slev.



**Tab. 2.3 Obecný výpočet čisté mzdy a její zúčtování**

<b>Výpočet čisté mzdy</b>	<b>Částka</b>	<b>MD/D</b>
Hrubá mzda	30 000 Kč	521/331
+ Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem (9 %)	2 700 Kč	524/336
+ Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem (25 %)	7 500 Kč	524/336
= Super hrubá mzda (HM + 34 %)	40 200 Kč	
Super hrubá mzda (zaok. na celé 100 Kč nahoru)	40 200 Kč	
* Sazba daně (15 %)		
= Záloha na daň z příjmů	6 030 Kč	331/342
- Sleva na poplatníka	2 070 Kč	
- Ostatní slevy		
- Daňové zvýhodnění na děti		
= Daň / Daňový bonus	3 960 Kč	
Hrubá mzda	30 000 Kč	
- Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 %)	1 350 Kč	331/336
- Sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 %)	1 950 Kč	331/336
- Záloha na daň z příjmů / + Daňový bonus	3 960 Kč	331,342/342,331
- Ostatní srážky		331/379
= Čistá mzda	22 740 Kč	331/221

Zdroj: vlastní zpracování

## 2.14 Splatnost a výplata mzdy

Splatnost mzdy, náhrady mzdy a dalších plnění je právní skutečnost, kdy vzniká zaměstnanci právo, aby mu přiznaná mzda byla vyplacena. Pokud vznikne právo na mzdu, musí být zaměstnanci vyplaceno podle podmínek stanovených zákonem. Mzda označená za splatnou, musí být vyplacena. Provedení této operace nazýváme výplata mzdy, jedná se o splnění povinnosti zaměstnavatele mzdu vyplatit.

Mzda je splatná po vykonání práce, nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce, po měsíci v němž zaměstnanci vznikl nárok na mzdu. Zaměstnavatel musí sjednat v kolektivní smlouvě nebo se zaměstnancem pravidelný výplatní termín, pokud tento den připadne na sobotu, neděli nebo svátek, musí zaměstnavatel mzdu vyplatit v předcházejícím pracovním dni, nebude-li to sjednáno jinak v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise. Pokud zaměstnanci nebyla vyplacena mzda do 15 dnů po uplynutí období splatnosti, má právo na okamžité zrušení pracovního poměru s nárokem na náhradu mzdy za dobu odpovídající výpovědní době.

Výplata mzdy se provádí v české měně a zaokrouhluje se na celé koruny nahoru. Všeobecně se mzda vyplácí na pracovišti v pracovní době, tím se zásadně rozumí hotovostní

výplata mzdy. Zaměstnanec musí každý měsíc obdržet písemný doklad s údaji o výpočtu mzdy a o provedených srážkách. Výplata mzdy v bezhotovostní formě je výjimka ze zásady, že mzda se vyplácí na pracovišti v pracovní době a provádí se na základě dohody se zaměstnancem, dohodnout se však musí obě smluvní strany. Zaměstnavatel musí zabezpečit poukazování mzdy zaměstnance jen na jeden jeho účet. Povinnosti zaměstnavatele je vyplatit mzdu z účtu zaměstnavatele nejpozději v pravidelném výplatním termínu. Novela<sup>10</sup> od roku 2012 nepožaduje, aby mzda byla zaplacená na účet zaměstnance, ale na účet určený zaměstnancem.

V prodlení je zaměstnavatel první den po dni, kdy měla být mzda vyplacena. Zaměstnavatel má tři možnosti a to buď čekat a doufat, že mu zaměstnavatel mzdu vyplatí (velmi často se s takovou možností můžeme setkat), zaměstnanec má právo na žalobu u soudu a dále má právo na úroky z prodlení. Výše úroku odpovídá roční výši repo sazby stanovené Českou národní bankou pro první den kalendářního pololetí, kdy došlo k prodlení, zvýšené o 8 %. Nárok na mzdu se promlčí v obecné promlčecí lhůtě, která je 3 roky ode dne splatnosti příslušného nároku. Pokud je nárok uznán zaměstnavatelem písemně, je promlčecí lhůta 10 let. Nárok se promlčí, pokud nebyl v dané lhůtě uplatněn u soudu.

## **2.15 Daň z příjmů**

Příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků jsou předmětem daně z příjmů FO a upravuje je § 6 zákona o daních z příjmů. Příjmy ze závislé činnosti jsou příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovně právního poměru, příjmy za práci člena družstva, společníka společnosti s ručením omezeným a komanditisty komanditní společnosti, odměny člena orgánu právnické osoby a likvidátora. Za výkon funkce členu vlády, senátorů apod. jsou odměny označené jako funkční požitky.

Předmětem daně z příjmů fyzických osob jsou příjmy ze závislé činnosti (§ 6), příjmy ze samostatné činnosti (§ 7), příjmy z kapitálového majetku (§ 8), příjmy z nájmu (§ 9) a ostatní příjmy (§ 10). Příjmem se rozumí příjem peněžní i nepeněžní.

Příjmy osvobozené od daně jsou nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti a rekvalifikace zaměstnanců, hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnancům v rámci závodního stravování, hodnota nealkoholických nápojů, nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnanci nebo

---

<sup>10</sup> Zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce.

jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, bezplatné nebo zvýhodněné jízdné od zaměstnavatelů provozujících veřejnou dopravu, odstupné, hodnota přechodného ubytování a další uvedené v § 4 zákona o daních z příjmů.

Způsob zdanění závisí, jestli zaměstnanec podepsal nebo nepodepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Zaměstnanec může podepsat prohlášení k dani jen u jednoho zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec podepsal prohlášení k dani, z úhrnu všech příjmů mu zaměstnavatel stanoví základ daně a vypočte zálohovou daň ve výši 15 %. Základ daně se před zdaněním zaokrouhlí na 100 korunů nahoru. Pokud zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani, musíme rozlišovat zálohovou daň od srážkové daně, která plyne z dohody o provedení práce nepřesahující 10 000 Kč hrubého za kalendářní měsíc. Příjmy na základě dohody o provedení práce vyšší než 10 000 Kč hrubého jsou vždy zdaněny měsíční zálohovou daní.

Dílčí základ daně ze závislé činnosti podle § 6 ZDP je součet hrubé mzdy a případných nepeněžních příjmů zaměstnance, zvýšený o částku sociálního a zdravotního pojištění hrazeného zaměstnavatelem. Jedná se o superhrubou mzdu. Tento dílčí základ daně (§ 6) tvoří s ostatními dílčími základy (§ 7-10) základ daně pro výpočet daně z příjmů FO. Vypočtená daň z příjmů FO může být nulová z důvodu uplatnění daňových slev. Sazba daně z příjmů FO v roce 2016 je stále 15 %. Plátce daně z příjmů odvádí daňové zálohy sražené zaměstnancům příslušnému finančnímu úřadu podle svého bydliště. Daňové zálohy sražené zaměstnancům při pravidelném měsíčním zúčtování musí být odvedeny, tak aby byly na bankovní účet finančního úřadu připsány do 20. dne následujícího měsíce.

Zaměstnanec, který má podepsané prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků a je v pracovním poměru, si může uplatnit níže uvedené slevy na dani a daňová zvýhodnění pro rok 2016 viz. Tab. 2.4 a Tab. 2.5.

**Tab. 2.4 Výše daňových slev**

Sleva	Ročně	Měsíčně	Podmínky
Základní sleva na poplatníka	24 840 Kč	2 070 Kč	
Sleva na vyživovaného manžela/manželku	24 840 Kč	nelze	<i>Příjem manžela/manželky do 68 000 Kč ročně</i>
Sleva na vyživovaného manžela/manželku ZTP/P	49 680 Kč	nelze	<i>Příjem manžela/manželky do 68 000 Kč ročně</i>
Sleva na studenta	4 020 Kč	335 Kč	<i>Do 26 let věku studenta (doktorské studium do 28 let)</i>
Základní sleva na invaliditu I. a II. stupně	2 520 Kč	210 Kč	
Rozšířená sleva na invaliditu III. stupně	5 040 Kč	420 Kč	
Sleva pro držitele průkazu ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč	
Sleva za umístění dítěte	různé	nelze	<i>Max. do výše platné min. mzdy – 9 900 Kč</i>

Zdroj: Zákon č.586/1992 Sb., o daních příjmů § 35ba.

**Tab. 2.5 Výše daňového zvýhodnění**

Daňové zvýhodnění	Ročně	Měsíčně
Daňové zvýhodnění na první dítě	13 404 Kč	1 117 Kč
Daňové zvýhodnění na první dítě ZTP/P	dvojnásobek	
Daňové zvýhodnění na druhé dítě	17 004 Kč	1 417 Kč
Daňové zvýhodnění na druhé dítě ZTP/P	dvojnásobek	
Daňové zvýhodnění na třetí a další dítě	20 604 Kč	1 717 Kč
Daňové zvýhodnění na třetí a další dítě ZTP/P	dvojnásobek	

Zdroj: Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů § 35c.

Dne 1. 5. 2016 nabývá účinnosti novela zákona o daních z příjmů, která zvyšuje daňové zvýhodnění na druhé a další dítě. Daňové zvýhodnění na první dítě zůstává stejné, u druhého dítěte vzrostlo daňové zvýhodnění z 15 804 Kč na 17 004 Kč, a u třetího a dalšího dítěte z 17 004 Kč na 20 604 Kč ročně. Daňové slevy budou platit zpětně od začátku letošního roku a projeví se při ročním zúčtování daně.

### **Solidární zvýšení daně**

Solidární zvýšení daně se vztahuje na zaměstnance, pokud jeho roční příjmy překročí 48násobek průměrné mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení. Solidární přírážka je 7 % a je vybírána při stanovení měsíčních záloh na daň -

z rozdílu mezi měsíčním příjmem ze závislé činnosti (hrubá mzda) a 4násobkem průměrné mzdy ( $4 \times 27\,006 = 108\,024$  Kč).

## 2.16 Zdravotní pojištění

Plátcem pojistného je stát, zaměstnavatel, OSVČ nebo osoba bez zdanitelných příjmů. Pojistné odvádí za své zaměstnance zaměstnavatel ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období, kdy rozhodným obdobím je kalendářní měsíc. Zaměstnanec ze své mzdy odvádí 4,5 % na zdravotní pojištění a zbytek tedy 9 % za něho odvádí zaměstnavatel. Pojistné se platí na účet dané zdravotní pojišťovny bezhotovostním převodem v české měně pod variabilním symbolem zaměstnavatele, jímž je jeho desetimístné identifikační číslo zaměstnavatele nebo v hotovosti na pokladně příslušné zdravotní pojišťovny. Pojistné je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce.

Zaměstnavateli vzniká povinnost přihlásit zaměstnance k příslušné zdravotní pojišťovně pomocí formuláře „Přihláška a evidenční list zaměstnavatele“. Zaměstnavatel sděluje zdravotní pojišťovně obchodní název, právní formu, sídlo, identifikační číslo osoby a číslo bankovního účtu, pokud bude platit pojištění bezhotovostně. Zaměstnanec sděluje jméno a příjmení, rodné číslo a adresu trvalého bydliště.

Vyměřovacím základem pro zdravotní pojištění je úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů FO podle § 6 ZDP a nejsou osvobozeny. Rozhodným obdobím, ze kterého se zjišťuje zdravotní pojištění, je kalendářní měsíc.

### Minimální vyměřovací základ

Pojistné se odvádí z minimálního vyměřovacího základu, kdy minimálním vyměřovacím základem je minimální mzda zaměstnanců odměňovaných měsíční mzdou. Povinností je dodržet při placení pojistného zákonné minimum, které je odvozené od minimální mzdy a v roce 2016 činí 1 337 Kč. Když zaměstnanec nedodrží minimum a jeho vyměřovací základ je nižší, musí provést doplatek prostřednictvím svého zaměstnavatele ve výši 13,5 % z rozdílu těchto vyměřovacích základů. Tento minimální vyměřovací základ neplatí pro všechny zaměstnance.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Minimální vyměřovací základ neplatí pro zaměstnance podle § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

### **Maximální vyměřovací základ**

Zaměstnanci platí pojistné bez omezení horní hranice vyměřovacího základu. Od 1. 1. 2013 došlo ke zrušení maximální vyměřovacího základu zaměstnance i OSVČ.

## **2.17 Pojistné na sociální zabezpečení**

Cílem sociálního pojištění je finančně zabezpečit ekonomicky aktivní občany v okamžiku, kdy kvůli nemoci či mateřství ztratí krátkodobě výdělek. Účast na sociálním pojištění je u zaměstnanců ze zákona povinná. Sociální pojištění se skládá ze tří složek – důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné na sociální zabezpečení se odvádí příslušné OSSZ. Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance 25 %, které zahrnuje 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnanec ze své mzdy hradí 6,5 % pojistného na důchodové pojištění. Splatnost pojistného je v následujícím kalendářním měsíci od 1. do 20. dne tohoto měsíce. Zaměstnavatel je povinen za každý kalendářní měsíc předložit OSSZ tiskopis „Přehled o výši pojistného“. Rozhodným obdobím pro výpočet pojistného je vždy kalendářní měsíc. Pokud má zaměstnanec více zaměstnání, odvádí pojistné z každého zvlášť.

Vyměřovacím základem pro zaměstnance je úhrn započitatelných příjmů v souvislosti se zaměstnáním. Tyto výhody mohou být v peněžní nebo nepeněžní podobě. Jedná se např. o částku 1% z ceny motorového vozidla poskytnutého zaměstnanci pro služební i soukromé účely, zvýhodnění pro zaměstnance poskytnutá v nižší ceně, než je obvyklá a prodané výrobky zaměstnanci za nižší cenu. Do vyměřovacího základu se nezahrnuje příjem v podobě náhrady škody, odstupné, věrnostní přídavek horníkům, plnění pro uživatele starobního nebo invalidního důchodu třetího stupně po uplynutí jednoho roku po skončení zaměstnání a jednorázová sociální výpomoc.

### **Maximální vyměřovací základ**

Strop pro platbu sociálního pojištění v roce 2016 činí 1 296 288 Kč. Jedná se o 48násobek průměrné mzdy. U zaměstnanců, kteří mají vysoké příjmy, se může stát, že překročí tento strop. V takovém případě, musíme odlišovat měsíc, kdy dojde k překročení tohoto limitu, od následujícího měsíce přestane zaměstnavatel srážet zaměstnanci pojistné ve výši 6,5 %, ale také zaměstnavatel přestane platit pojistné z příjmů zaměstnance.

## 2.18 Srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy jsou upraveny velkým množstvím právních předpisů z různých odvětví práva – práva pracovního, občanského, práva sociálního, daňového i rodinného práva. Jedná se o právní předpisy, které dovolují zaměstnavateli odebrat část mzdy. Zákoník práce uvádí tři případy, kdy lze srážet ze mzdy a to:

- pokud je to stanoveno zákonem,
- na základě dohod o srážkách ze mzdy,
- k úhradě členských příspěvků členem odborové organizace.

Srážkami stanovenými zákonem jsou srážky daně z příjmů ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, pojistné na důchodové pojištění, kdy se tyto srážky provedou přednostně, čímž vzniká čistá mzda. Dalšími srážkami, které se již provádějí z čisté mzdy, jsou srážky na pohledávky zaměstnavatele, které může srazit bez souhlasu zaměstnance a exekuce nařízená soudem. Zákoník práce umožňuje provádět srážky k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace.

Srážky na základě dohody jsou uzavírány mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci za účelem uspokojení pohledávky zaměstnavatele, jedná se například o pohledávky z titulu závodního stravování, splátek podnikových půjček, náhrady škody, úhrady nákladů na používání podnikových aut a mobilů pro soukromé účely apod. Dále mohou mezi sebou uzavřít dohodu o srážkách, která vzniká ve vztahu k třetí osobě. Pokud jde o třetí osobu je třeba k uzavření dohody souhlas zaměstnavatele a pokud se nedohodnou jinak, srážky by neměly přesahovat polovinu mzdy nebo platu. K dohodě o srážkách ze mzdy k uspokojení výživného dříve nevyžadoval souhlas plátce mzdy (zaměstnavatele), nyní i dohody k účelu placení výživného vyžadují souhlas zaměstnavatele.

### **Okruh příjmů, z nichž se provádějí srážky**

Srážky ze mzdy se sráží především ze mzdy a platu, dále z odměn z dohod konaných mimo pracovní poměr,<sup>12</sup> z náhrad mzdy nebo platu, z odměn za pracovní pohotovost, odstupného, z peněžitých plnění věrnostní a stabilizační povahy apod. Existují i příjmy, které jsou nepostižitelné, jedná se především o náhradu, kterou vyplácí pojišťovna k vybudování

---

<sup>12</sup> Podle občanského soudního řádu se sráží jen z odměny z dohody o pracovní činnosti, nikoli z dohody o provedení práce, dochází tedy k rozdílu mezi OSŘ a ZP podle kterého se sráží i z odměny z dohody o provedení práce.



nebo opravě budovy, dávky pomoci v hmotné nouzi, dávky státní sociální podpory, dávky péstounské péče, příspěvek na mobilitu a příspěvek na péči.

### **Výše srážek ze mzdy**

Po provedení srážek ze mzdy musí zaměstnanci zůstat podle zákona tzv. nezabavitelná částka a také mu musí zůstat část jeho příjmu. Výše nezabavitelné částky je závislá na výši životního minima a normativních nákladů na bydlení, ze kterých se skládá. Dále závisí na rodinném stavu zaměstnance a počtu vyživovaných dětí. V roce 2016 je nezabavitelná částka jednotlivce ve výši 6 178,67 Kč a nezabavitelná částka na vyživované dítě, manžela/manželku ve výši 1 544,67 Kč. Částka postižená bez omezení je 9 268 Kč, jedná se o částku, nad kterou lze bez omezení srážet z čisté mzdy.

Pokud zaměstnanci z čisté mzdy po odečtení nezabavitelné částky zůstane částka vyšší než 9 268 Kč, mzda nad tuto částku je tedy plně zabavitelná. Hodnota 9 268 Kč se dělí třemi, kdy první třetina je na uhrazení nepřednostní pohledávky, druhá třetina k zaplacení přednostní pohledávky a třetí třetina zůstává zaměstnanci (dlužníkovi). Pokud by druhá část nestačila k zaplacení přednostní částky, použila by se k tomuto účelu i část nebo celá první třetina.

Pokud zaměstnanci z čisté mzdy po odečtení nezabavitelné částky zůstane částka menší než 9 268 Kč, dělí se třemi hodnota rozdílu mezi mzdou a nezabavitelnou částkou. Srážky ze mzdy lze tedy provést pouze za předpokladu, že mzda zaměstnance je vyšší než nezabavitelná částka. Pokud má zaměstnanec více příjmů, příjmy se sčítají a nezabavitelná částka lze použít jen jednou.

Občanský soudní řád dále upravuje přednostní a nepřednostní pohledávky, mezi přednostní patří především výživné, které má absolutní přednost, pohledávka vůči státu (sociální a zdravotní pojištění, nedoplatky daní), náhrady škody způsobené ublížením na zdraví, náhrady škody způsobené úmyslným trestným činem apod.

### **3. Vymezení zaměstnaneckých benefitů**

Obecně lze benefit nazvat jako určitou výhodu či prospěch někoho ve srovnání s někým jiným, tato výhoda je poskytnuta zaměstnavatelem v souvislosti s pracovním vztahem a je proto i součástí zaměstnaneckého vztahu ve formě zaměstnaneckého benefitu. Jedná se tedy o libovolné zvýhodnění vlastních zaměstnanců. Zaměstnavatel musí posoudit, jestli plnění, které chce poskytnout svým zaměstnancům je benefitní, tedy jestli není formou mzdy, její náhradou a nesouvisí s konkrétním pracovním výkonem zaměstnance. Benefitní plnění by mělo souviset pouze s existencí závislé činnosti zaměstnance, nikoliv s pracovním výkonem.

Velice důležité u zaměstnaneckých benefitů je daňové hledisko. Z velkého množství benefitů totiž zaměstnanci nemusejí odvádět daň z příjmů ze závislé činnosti ani odvody sociálního a zdravotního pojištění. Benefity nejsou i pro zaměstnavatele příliš drahé, protože z nich také nemusejí odvádět povinné sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanecké benefity mají i svůj praktický přínos, protože když budou zaměstnanci více sportovat nebo se budou více rekreovat a odpočívat, budou zdravější a vitálnější a firma nebude muset řešit jejich případnou absenci v případě nemoci. Počet a charakter benefitů je závislý na zaměstnavateli a ze srovnání s jinými zaměstnavateli na trhu práce. Často bývají předmětem kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv nebo jsou obsaženy ve vnitřním předpise zaměstnavatele.

Pro zaměstnance mohou být zaměstnanecké benefity buď osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti, nezahrnovány nebo zahrnovány do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění, anebo mohou být zdaňovány daní z příjmů ze závislé činnosti.

Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnanecké benefity buď na vrub daňově uznatelných nákladů, na vrub daňově neuznatelných nákladů, dále z FKSP, ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po zdanění, anebo mohou být poskytovány přímo ze zisku po zdanění.

#### **3.1 Tvorba sociálního fondu**

Pro tvorbu sociálních fondů nejsou stanovená žádná pravidla, pouze že jsou tvořeny v podnikatelské sféře ze zisku po zdanění. Tvorba fondů je tedy dobrovolná, podmínky tvorby fondů ze zisku určuje společenská smlouva obchodní korporace. Pokud je ve společenské smlouvě zakotvena tvorba fondů ze zisku, stává se pro obchodní korporaci povinnou.

Spolurozhodování odborové organizace zákoník práce nestanovuje, tam kde odborové organizace působí, je nutné zakotvit způsoby tvorby fondů a hospodaření se sociálním fondem v kolektivní smlouvě.

Společnost může tvořit libovolný počet fondů, nejčastěji například podle jejich použití. Tvorba, účel a podmínky použití fondů ze zisku vyplývají ze stanov akciové společnosti. Nejčastějším fondem, který obchodní korporace tvoří je sociální fond (např. FKSP), ze kterého jsou financovány rekreační aktivity a další výhody pro zaměstnance.

### **Vztah sociálního fondu a FKSP**

Dá se říct, že vztah mezi těmito fondy není žádný, protože vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb se vztahuje na organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky. Existuje zde však vztah z daňového hlediska. Zákon o daních z příjmů při plnění plynoucích z FKSP uvádí, že stejná plnění se stejným daňovým režimem, lze poskytovat „za obdobných podmínek ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění“. Pokud zákon o daních z příjmů vyžaduje, aby plnění poskytovaná ze sociálního fondu byla pro zaměstnance osvobozena od daně z příjmů, měla by být plnění poskytovaná obdobně jako z FKSP. Plnění musejí plynout ze stejných podmínek, jako z FKSP u zaměstnavatelů, na něž se vyhláška o FKSP vztahuje. Vyhláška o FKSP je tedy zvláštní předpis, na který se zákon o daních z příjmů odkazuje.<sup>13</sup>

## **3.2 Členění benefitů**

### **Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti:**

- a) mimořádně výhodné – jsou daňovým výdajem pro zaměstnavatele a na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a nepodléhají odvodům na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění,
- b) částečně výhodné – např. pro zaměstnavatele jsou daňovým výdajem, ale pro zaměstnance nejsou osvobozeny od daně z příjmů FO a podléhají zdanění, nebo u zaměstnavatele nejsou benefity daňovým výdajem, ale pro zaměstnance jsou od daně z příjmů FO osvobozeny a proto také nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

---

<sup>13</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-000-4.

#### **Z hlediska věcného:**

- a) benefity sociální povahy – penzijní pojištění, podpory a půjčky v obtížných sociálních situacích,
- b) benefity pro volný čas – rekreace zaměstnanců, sportovní a kulturní aktivity,
- c) benefity zkvalitňující rozvoj a vzdělání – jazykové kurzy a vzdělávací kurzy,
- d) benefity mající vztah k práci – stravování, příspěvek na dopravu.<sup>14</sup>

### **3.3 Poskytování benefitů**

**Fixní způsob poskytování benefitů** – benefity jsou stanoveny v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise a jsou určeny pro všechny zaměstnance a je na zaměstnanci jestli tyto benefity využije. Můžeme zde zahrnout např. mobilní telefon, služební vozidlo, stravenky, dovolená nad rámec zákona apod.

**Flexibilní způsob poskytování benefitů (cafeteria systém)** – zaměstnavatel stanoví balíček zaměstnaneckých benefitů a rovněž stanoví limit bodů pro každého zaměstnance (např. podle odpracovaných let ve firmě) a zaměstnanec si zvolí takové benefity, které mu budou nejvíce vyhovovat. Zaměstnanec může čerpat benefity podle svých preferencí v rámci bodového limitu. Jedná se tedy o svobodnou volbu výběru benefitů zaměstnancem.<sup>15</sup>

#### **Trendy v poskytování benefitů**

Poptávka po benefitech ze strany zaměstnanců je v jednotlivých sektorech a profesích různá. V ČR se na prvních příčkách v poskytování benefitů umísťují krátkodobé benefity, které zajišťují okamžitý efekt. Zatímco v Evropě se benefity zaměřují spíše na budoucnost, tedy na benefity dlouhodobého charakteru. Výhodou tykající se zaměstnaneckých benefitů je stále se zvyšující informovanost zaměstnavatelů i zaměstnanců o jejich výhodách, možnostech využívání, daňových a odvodových souvislostech. Nabídka zaměstnaneckých benefitů je ale dána ekonomickou silou podniku a zákonnými možnostmi, které plynou z daňových a pojistných zákonů.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup>PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011. Praha: Leges, 2011. ISBN 978-80-87212-66-0.

<sup>15</sup>MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-000-4.

<sup>16</sup>PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011. Praha: Leges, 2011. ISBN 978-80-87212-66-0.

### 3.4 Jednotlivá benefiční plnění

#### 3.4.1 Vzdělávání

Zaměstnavatel může mít účast na odborném rozvoji zaměstnanců, prohlubování a zvyšování kvalifikace jeho zaměstnanců. Zejména se jedná o zaškolení a zaučení nebo může přispívat na vzdělávání, odborný rozvoj a rekvalifikaci zaměstnanců, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Nejčastěji se jedná například o svářečské zkoušky, jeřábnické zkoušky, semináře nebo jazykové kurzy. Všechny tyto výdaje vynaložené zaměstnavatelem jsou daňově uznatelné v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona o daních z příjmů a snižuje si tedy o tyto výdaje základ daně. Pro zaměstnance jsou tyto příjmy nepeněžním plněním, které jsou osvobozené od daně z příjmů v souladu s § 6 odst. 9 písm. a) zákona o daních z příjmů a nemusí tedy tyto příjmy danit.

Př. Zaměstnanec navštěvuje jazykový kurz anglického jazyka, který mu hradí zaměstnavatel v rámci prohlubování kvalifikace zaměstnance v hodnotě 5 000 Kč. Doklad z jazykového kurzu je vystaven na zaměstnavatele.

Řešení. Jedná se o nepeněžní příjem zaměstnance, který je osvobozen od daně z příjmů. Pro zaměstnavatele se jedná o náklad snižující základ daně, protože souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele (obchodování se zahraničním).

Tab. 3.1 Zaúčtování případu - vzdělávání

Operace	Částka	MD	D
Faktura za jazykový kurz	5 000 Kč	518	321
Úhrada faktury	5 000 Kč	321	221

Zdroj: vlastní zpracování

#### 3.4.2 Stravování zaměstnanců

Zaměstnavatel může zabezpečovat stravování svých zaměstnanců ve vlastním zařízení nebo prostřednictvím jiných subjektů.

##### Vlastní stravovací zařízení

Za stravování ve vlastní režii se považuje závodní kuchyně s jídelnou (kantýna) provozovaná zaměstnavatelem, ale také příprava nebo výdej jídel ve vlastním zařízení zaměstnavatele, zabezpečována prostřednictvím jiného subjektu formou služby.

Pokud se zaměstnavatel podílí na úhradě stravování, může do daňově uznatelných výdajů (nákladů) zahrnout náklady na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty

potravin. K nákladům na provoz vlastního stravovacího zařízení zahrnujeme např. spotřebu energií, údržbu a opravu stravovacího zařízení, daňové odpisy hmotného majetku používaného v rámci stravování (vybavení kuchyně), výdaje na drobný hmotný majetek (vybavení a zařízení kuchyně), mzdy včetně sociálního a zdravotního pojištění zaměstnanců zabezpečujících stravování apod. Výdaje na potraviny spotřebované na zajištění stravování jsou však daňově neuznatelné. Hradí je buď zaměstnavatel, nebo jsou hrazeny ze sociálního nebo obdobného fondu ze zisku po zdanění.

### **Stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů**

Jedná se o příspěvek zaměstnavatele na stravování jeho zaměstnanců v případě, že stravování zabezpečují jiné subjekty, nikoliv zaměstnavatel ve svém stravovacím zařízení. Jedná se např. o restaurace, bufety. Za stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů se považuje i stravování na základě nakoupených stravenek a jejich poskytnutí zaměstnancům.

Hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů je od daně osvobozeno.<sup>17</sup>

Daňově účinné jsou příspěvky zaměstnavatele poskytované do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin.<sup>18</sup> Pro zaměstnavatele v podnikatelské sféře platí povinnost dle § 163 zákoníku práce poskytovat stravné při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin ve výši nejméně 70 Kč v roce 2016, horní hranice není limitována. Pokud by tedy výše stravného byla např. 100 Kč, maximální daňově účinný příspěvek zaměstnavatele je ve výši 49 Kč (70 % ze 70 Kč) i když 55 % z ceny jídla je 55 Kč.

Příspěvek můžeme uplatnit jako daňový výdaj pouze pokud směna zaměstnance trvá aspoň 3 hodiny a dále na další jedno jídlo pokud délka směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci bude delší než 11 hodin. Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům příspěvky na stravování nad stanovené limity, hodnota nad tyto limity bude daňově neuznatelná.

---

<sup>17</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 9 písm. b).

<sup>18</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 24 odst. 2 písm. j) bod 4.

Př. Zaměstnavatel nakoupil 100 ks stravenek s nominální hodnotou 80 Kč, které poskytuje svým zaměstnancům. Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům 55 % hodnoty stravenky v rámci daňového limitu a 20 % nad daňově uznatelný limit. Zbytek hodnoty stravenky si hradí sami zaměstnanci.

Řešení. Pro zaměstnance se jedná o plnění, které je osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. Zaměstnavatel si může do daňových nákladů zahrnout pouze 55 % hodnoty stravenky tj. 4 400 Kč. Zbývající hodnota, kterou hradí zaměstnavatel, tj. 1 600 Kč bude daňově neuznatelná, ale může být hrazena ze sociálního fondu zaměstnavatele tvořeného ze zisku.

**Tab. 3.2 Zaúčtování případu - stravenky**

<b>Operace</b>	<b>Částka</b>	<b>MD</b>	<b>D</b>
Nákup stravenek na fakturu (100 ks za 80 Kč)	8 000 Kč	213	321
Úhrada faktury	8 000 Kč	321	221
Výdej 100 ks stravenek zaměstnancům:			
Daňově uznatelný náklad (55 %)	4 400 Kč	527	213
Daňově neuznatelný náklad (20 %)	1 600 Kč	528	213
Předpis zaměstnancům k úhradě (25 %)	2 000 Kč	335	213
Úhrada stravenek zaměstnanci do pokladny	2 000 Kč	211	335

Zdroj: vlastní zpracování

### **3.4.3 Poskytování nealkoholických nápojů**

Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům nealkoholické nápoje během směny k zajištění pitného režimu, musíme rozlišovat, zda se jedná o poskytování ochranných nápojů, které jsou pro zaměstnavatele povinností nebo zda se jedná o dobrovolné poskytování ostatních nealkoholických nápojů. Pokud jde o ochranné nápoje, které jsou vymezeny podle nařízení vlády<sup>19</sup> jako zdravotně nezávadné a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru, mohou však obsahovat látky zvyšující odolnost organismu a množství alkoholu nesmí překročit 1 hmotnostní procento, jedná se o ochranné nápoje, které jsou daňově uznatelnými náklady podle § 24 odst. 2 písm. j) ZDP.

Ostatní ochranné nápoje poskytované zaměstnancům (káva, teplý či studený čaj, limonády apod.) jsou pro zaměstnavatele daňově neuznatelnými náklady. Pro zaměstnance bude hodnota nápojů poskytnutých zaměstnavatelem osvobozena od daně z příjmů podle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP. Podle tohoto ustanovení je pro zaměstnance osvobozena hodnota nealkoholických nápojů v nepeněžní podobě, dále pokud jsou poskytovány ze sociálního

<sup>19</sup> Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., díl 3, § 8.



fondy nebo ze zisku po zdanění nebo pokud jsou nealkoholické nápoje poskytnuty zaměstnavatelem ke spotřebě na pracovišti. Pokud by zaměstnanec získal příspěvky na nealkoholické nápoje v peněžní formě, budou tyto finanční příspěvky zdaňovány.

Př. Zaměstnavatel zajišťuje svým zaměstnancům ochranné nápoje podle nařízení vlády k ochraně zdraví při práci. Dále poskytuje svým zaměstnancům kávu a slazené minerální vody ke spotřebě na pracovišti.

Řešení. Pro zaměstnance je toto nepeněžní plnění osvobozeno od daně z příjmů a pojistného. Zaměstnavatel si může do daňově uznatelných nákladů zahrnout pouze ochranné nápoje. Úhrada kávy a minerální vody bude pro zaměstnavatele daňově neúčinná.

**Tab. 3.3** Zaúčtování případu – nealkoholické nápoje

Operace	Částka	MD	D
Nákup ochranných nápojů	10 000 Kč	527	221
Nákup kávy a minerální vody	5 000 Kč	513	221

Zdroj: vlastní zpracování

#### **3.4.4 Dary – bezúplatná plnění poskytnuté zaměstnanci**

Podle § 14 vyhlášky o FKSP lze poskytovat zaměstnancům věcné nebo peněžní dary:

- při pracovních výročí odpracovaných 20 let a každých 5 let trvání pracovního poměru u zaměstnance,
- při životních výročí 50 let a každých dalších 5 let věku,
- za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru,
- při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu.

#### **Nepeněžní dary**

U zaměstnance jsou nepeněžní dary osvobozeny<sup>20</sup>, pokud jsou dary poskytnuty z FKSP nebo ze sociálního fondu ze zisku po zdanění při příležitostech uvedených v §14 vyhlášky o FKSP a nesmí převýšit roční limit 2 000 Kč u každého zaměstnance. Nepeněžní dary nad limit i další nepeněžní dary poskytnuté u jiných příležitostech podléhají zdanění a zahrnují se do vyměřovacího základu pro odvody pojistného.

#### **Peněžní dary**

Všechny peněžní dary podle § 14 vyhlášky o FKSP i u jiných příležitostech než jsou uvedeny ve vyhlášce, se u zaměstnance v plném rozsahu zahrnují do vyměřovacího základu

<sup>20</sup> Podle § 6 odst. 9 písm. g) zákona o daních z příjmů.

pro odvod pojistného a odvádí se z nich daň. Dary věnované zaměstnancům jsou pro zaměstnavatele zahrnuty do daňově uznatelných výdajů podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP pokud vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

### **3.4.5 Kultura, rekreace a sport**

Volnočasové aktivity představují nepeněžní plnění zaměstnancům nebo rodinným příslušníkům v podobě vstupenek na divadelní nebo filmová představení, používání sportovních a tělovýchovných zařízení, návštěvy hradů a zámků, vstupenky do bazénu nebo fitness center, wellness nebo posiloven, na výstavy, muzea a do galerií. Dále může zaměstnavatel přispívat na rekreační pobyty, zájezdy v tuzemsku i v zahraničí a také rodinným příslušníkům na lyžařské kurzy, školy v přírodě a další výchovně-vzdělávací činnosti.

Pro zaměstnavatele se jedná v případě poskytnutí nepeněžního plnění zaměstnanci ve formě příspěvku na kulturní pořady, akce a zájezdy o daňově neúčinný náklad, který musí být hrazen z FKSP, ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění.<sup>21</sup> V případě peněžního plnění zaměstnavatele zaměstnanci může jít o daňové výdaje zaměstnavatele, pokud bude splněná podmínka, že půjde o právo zaměstnance vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy.

Zaměstnavatel může zaměstnanci přispět v nepeněžní formě na využívání vzdělávacích a zdravotnických zařízení, tělovýchovných a sportovních zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní a sportovní akce a bude se jednat pro zaměstnance o osvobozený příjem podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů. Pokud by se jednalo o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je pro zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok.

Pokud by byl benefit na kulturu, rekreaci nebo sport poskytován v peněžní formě nebo nad stanovený limit nepeněžního plnění jednalo by se pro zaměstnance o zdanitelný příjem, který podléhá daní z příjmů a také podléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Př. Zaměstnavatel nakoupil permanentky do posilovny a bazénu v hodnotě 1 000 Kč, které poskytuje svým zaměstnancům i jejich rodinným příslušníkům.

---

<sup>21</sup> § 25 odst. 1 písm. h) zákona o daních z příjmů.

Řešení. U zaměstnance se jedná o nepeněžní příjem osvobozený od daně z příjmů, u zaměstnavatele půjde o nedaňový náklad.

**Tab. 3.4** Zaúčtování případu - permanentky

Operace	Částka	MD	D
Nákup permanentek na fakturu	1 000 Kč	213	321
Výdej permanentek zaměstnancům	1 000 Kč	528	213

Zdroj: vlastní zpracování

### 3.4.6 Půjčky zaměstnancům

Zaměstnavatel může poskytnout svým zaměstnancům zápůjčku, na základně smlouvy o zápůjčce, která by měla obsahovat informace o účelu a výši zápůjčky, době splatnosti a výši splátek a způsob zaplacení při ukončení pracovního poměru. Zápůjčka je splatná v termínu uvedeném ve smlouvě. Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout peněžní zápůjčku, u které lze sjednat velmi nízký úrok nebo může zaměstnanci poskytnout zápůjčku bez úroku. Plnění je poskytováno ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění.

Od daně z příjmů je pro zaměstnance osvobozen příjem v podobě majetkového prospěchu při bezúročné zápůjčce do výše 300 000 Kč od téhož zaměstnavatele.<sup>22</sup> Tento příjem se nezahrnuje ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Majetkový prospěch z bezúročné zápůjčky nad 300 000 Kč je pro zaměstnance zdanitelný příjem podle § 8 zákona o daních z příjmů a to ve výši úroku obvyklého<sup>23</sup>, který se daní jako příjem ze závislé činnosti a vypočítá se z částky nad stanovený limit. Také se tento prospěch zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Př. Zaměstnavatel poskytnul svému zaměstnanci bezúročnou zápůjčku ve výši 150 000 Kč se splatností do jednoho roku.

Řešení. Pro zaměstnance půjde o osvobozený příjem, protože se jedná o zápůjčku do 300 000 Kč ročně od jednoho zaměstnavatele.

**Tab. 3.5** Zaúčtování případu – zápůjčka zaměstnanci

Operace	Částka	MD	D
Poskytnutí zápůjčky zaměstnanci	150 000 Kč	335	221
Splacení zápůjčky do 1 roku	150 000 Kč	221	335

Zdroj: vlastní zpracování

<sup>22</sup> § 6 odst. 9 písm. v) zákona o daních z příjmů.

<sup>23</sup> Úrok obvyklý je úrok obvykle používán peněžními ústavy v době sjednání zápůjčky.

### 3.4.7 Sociální výpomoci zaměstnancům

Sociální výpomoci zahrnuté do daňově uznatelných výdajů:

- na překlenutí mimořádné tíživé situace poskytnuté zaměstnancům na území, na kterém byl vyhlášen nouzový stav,
- poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům jako pomoc při řešení mimořádně finančně tíživých situací.

Zaměstnanec má osvobozen příjem do výše 500 000 Kč poskytnutý zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádné obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, kde byl vyhlášen nouzový stav, za předpokladu, že příjmy jsou vypláceny z FKSP, ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění.<sup>24</sup> Podmínkou osvobození zaměstnance od daně z příjmů ze závislé činnosti je vyhlášení nouzového stavu na daném území, kde zaměstnanec žije. Pokud by nebyl vyhlášen vládou ČR nouzový stav na území bydliště zaměstnance, půjde o zdanitelný příjem zaměstnance a nebude podléhat pojistnému podle zákona o pojistném na sociální zabezpečení a zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

### 3.4.8 Prodloužená dovolená

Zaměstnavatel může jako zaměstnanecký benefit poskytnout svým zaměstnancům zpravidla o týden nebo i více prodlouženou dovolenou nebo placené zdravotní dny volna. Pokud je benefítní plnění jako pracovněprávní nárok dohodnuto v kolektivní smlouvě jedná se pro zaměstnavatele o daňový výdaj. Pro zaměstnance jde o peněžní plnění, které mu proplatí zaměstnavatel, i když nepřispívá k ekonomické činnosti firmy, tento příjem je zaměstnanci zdaňován a je součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Př. Zaměstnanec čerpal v daném měsíci 3 dny dovolené nad rámec zákoníku práce. Zaměstnavatel se k tomuto zavázal v kolektivní smlouvě.

Řešení. Pro zaměstnavatele se jedná o daňový náklad. Pro zaměstnance je tento příjem zdaňován a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

**Tab. 3.6** Zaúčtování případu – prodloužená dovolená

Operace	MD	D
Dovolená nad rámec	521	331

Zdroj: vlastní zpracování

<sup>24</sup> § 6 odst. 9 písm. o) zákona o daních z příjmů.

### 3.4.9 Služební vozidlo

Zaměstnavatel může umožnit používat zaměstnanci svůj majetek nebo majetek pořízen formou finančního leasingu jak k výkonu závislé činnosti, tak i k soukromým účelům. Jestliže zaměstnavatel poskytne svému zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo i k soukromým potřebám jedná se o zaměstnanecký benefit (může se jednat i o jiný majetek zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnanců – motorka, dodávka, skútr). Pro zaměstnance se považuje služební vozidlo používané i k soukromým účelům jako nepeněžní příjem. Do příjmu se započítává částka ve výši 1 % ze vstupní ceny automobilu včetně DPH za každý započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Tato částka se připočítává k hrubé mzdě jako nepeněžní příjem. Za minimální částku se považuje částka ve výši 1 000 Kč. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci v průběhu měsíce postupně za sebou více vozidel používaných ke služebním i k soukromým účelům, jako nepeněžní příjem zaměstnance je 1 % z nejvyšší vstupní ceny vozidla. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci více motorových vozidel v průběhu měsíce současně, za nepeněžní příjem se považuje 1 % z úhrnu vstupních cen všech vozidel.<sup>25</sup>

Pro zaměstnavatele jsou daňově uznatelné náklady např. pravidelné servisní prohlídky, výměna letních a zimních pneumatik, odpisy vozidla, silniční daň, havarijní pojištění apod. Ale jako daňově uznatelné si zaměstnavatel nemůže zahrnout náklady na pohonné hmoty pro soukromé účely zaměstnance. Proto musí tyto náklady související s pohonnými hmotami pro soukromé účely vyloučit z daňově uznatelných. Doporučuje se, aby zaměstnanec evidoval soukromé jízdy v samostatné knize jízd a tuto část nákladu si nechával srážet např. z čisté mzdy. Pokud by zaměstnavatel platil zaměstnanci pohonné hmoty i pro soukromé účely, jednalo by se pro zaměstnavatele o daňově neuznatelné náklady, které jsou hrazeny ze sociálního fondu, ale v tomto případě se pro zaměstnance bude jednat o další nepeněžní plnění, které je příjmem ze závislé činnosti zaměstnance.

### 3.4.10 Příspěvek na penzijní pojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance

Jedná se o spoření na důchod v takzvaném třetím pilíři (dříve penzijní připojištění). Podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů může zaměstnavatel přispívat na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění a zahrnout si tyto náklady do daňově uznatelných nákladů, v rozsahu vyplývajícím z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo z pracovní či jiné smlouvy. Ve smlouvě musí být

---

<sup>25</sup> § 6 odst. 6 zákona o daních z příjmů.

sjednána výplata plnění až po 60 kalendářních měsících a zároveň nejdříve v roce dosažení věku 60 let, aby pro zaměstnance bylo toto plnění daňově osvobozeno.

Zaměstnanec si od základu daně může odečíst zaplacené životní pojištění až ve výši 12 000 Kč ročně. Pokud má zaměstnanec sjednáno více smluv o životním pojištění, je částka 12 000 Kč v souhrnu maximální. Jedná se o příspěvky hrazené zaměstnancem, nikoliv zaměstnavatelem. Dále si zaměstnanec může odečíst od základu daně příspěvek na penzijní připojištění přesahující částku 12 000 Kč v maximální výši 24 000 Kč ročně.<sup>26</sup> Opět ze všech smluv, které má sjednané a stejně jako u životního pojištění se jedná pouze o platbu zaměstnance, nikoliv zaměstnavatele.

Příspěvky od zaměstnavatele jsou pro zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů do výše 30 000 Kč ročně (penzijní i životní pojištění). Neodvádí se z těchto příspěvku ani odvody na sociální a zdravotní pojištění. Osvobození platí pro zaměstnance, kteří pracují na základě pracovní smlouvy, ale i na základě o dohody o pracovní činnosti.

Příspěvky, které poskytne zaměstnavatel svým zaměstnancům na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění, jsou pro zaměstnavatele vždy daňově uznatelným nákladem. Pokud zaměstnavatel přispěje svému zaměstnanci nad limit 30 000 Kč (limit pro zaměstnance), musí odvést z částky nad tento limit povinné sociální pojištění ve výši 25 % a zdravotní pojištění ve výši 9 %. Stejně na tom bude i zaměstnanec, který musí z částky nad limit odvést sociální a zdravotní pojištění a ještě i daň z příjmů.

Př. Zaměstnavatel poskytuje svému zaměstnanci měsíční příspěvek na penzijní připojištění ve výši 650 Kč a životní pojištění ve výši 350 Kč. Zaměstnavatel se k tomuto zavázal v kolektivní smlouvě.

Řešení. Pro zaměstnavatele se jedná o daňový náklad, protože se k tomuto zavázal v kolektivní smlouvě. Pro zaměstnance je tento příjem osvobozený od daně z příjmů a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

**Tab. 3.7 Zaúčtování případu – penzijní připojištění a životní pojištění**

Operace	Částka	MD	D
Příspěvek na penzijní připojištění	650 Kč	527	333
Příspěvek na životní pojištění	350 Kč	527	333

Zdroj: vlastní zpracování

<sup>26</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů § 15.

## **4. Mzdový systém a zaměstnanecké benefity ve vybrané obchodní korporaci**

Pro zpracování poslední části bakalářské práce byla vybrána akciová společnost působící v České republice v oblasti železniční nákladní dopravy. Společnost vznikla jako dceřiná společnost významného železničního dopravce v roce 2007. Zajišťuje vnitrostátní i mezinárodní přepravu zboží, materiálů, kontejnerů, mimořádných zásilek i pronájem železničních vozů. Společnost přepraví ročně téměř 69 milionů tun zboží různých komodit. Mezi hlavní přepravní komodity patří železo a strojírenské výrobky, stavebniny, hnědé a černé uhlí, chemické výrobky a kapalná paliva, dřevo a papírenské výrobky, potraviny a zemědělské výrobky a ostatní (např. poštovní zásilky, vojenské zásilky nebo přeprava nově vyrobených kolejových vozidel).

K železniční přepravě nabízí společnost řadu doplňujících služeb, jako jsou celní služby, logistické služby (nakládka, vykládka, skladování), opravy a údržba kolejových vozidel, pronájmy železničních vozů apod.

Roční objem přepravy řadí tuto společnost mezi pět největších železničních dopravců v rámci členských zemí EU. Poskytuje služby zákazníkům asi na tisíci místech České republiky, prostřednictvím dceřiných společností i po celé Evropě.

Cílem společnosti je udržet si vedoucí pozici na trhu železniční nákladní dopravy v České republice. Být spolehlivým a vyhledávaným dopravcem se stabilním podílem na trhu železniční nákladní přepravy. Zajistit spokojenost zákazníka s kvalitou poskytovaných služeb, bezpečnost přepravy, dlouhodobou finanční stabilitu a zvyšovat objem přepravovaného zboží. K dosažení tohoto cíle je zavedení a udržování manažerského systému ISO a neustálé zlepšování nabízených služeb.

Dopravní společnost zaměstnává okolo 7 500 osob. Pro zpracování aplikačně-ověřovací části byla vybrána jedna jednotka organizační struktury z oblastí oprav kolejových vozidel, u které je zaměstnáno okolo 500 lidí. Střediska oprav kolejových vozidel jsou výkonnými jednotkami pro údržbu a opravy železničních kolejových vozidel.

Středisko oprav kolejových vozidel se zabývá periodickými prohlídkami elektrické a motorové trakce, prováděním běžných oprav vozů, opravou rychloměrů, brzdových zařízení, dále prováděním technických a defektoskopických kontrol, provozních revizí atd.

## 4.1 Systém odměňování zaměstnanců ve společnosti

Systém odměňování zaměstnanců upravuje formu odměňování zaměstnanců společnosti. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohod. Mzda se skládá z tarifní mzdy, která je vyjádřena tarifním stupněm a příslušnou stupnicí a dalších mzdových složek poskytovaných v souladu s tabulkou mzdových tarifů. Zaměstnancům je podle tohoto systému poskytována též odměna za pracovní pohotovost a náhrada mzdy.

### **Tarifní zařazení zaměstnance**

Příslušný vedoucí zaměstnanec je povinen přidělovat zaměstnanci (pracovní činnosti) odpovídající tarifní stupeň a stupnici. Tabulka mzdových tarifů se nachází v příloze č. 1.

### **Zaměstnanec se zařadí do tarifního stupně:**

- a) v rámci jednoho povolání podle kvalifikační náročnosti vykonávané práce,
- b) při kumulaci různých povolání do tarifního stupně podle povolání (pracovní činnosti), které je zařazeno v nejvyšším tarifním stupni a zaměstnanec toto povolání (pracovní činnost) vykonává.

### **Zaměstnanec se zařadí do stupnice:**

- a) **Stupnice 0** pro ostatní zaměstnance níže neuvedené,
- b) **Stupnice 1** pro zaměstnance v jednosměnném pracovním režimu s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou,
- c) **Stupnice 2** pro zaměstnance zařazené ve dvousměnném pracovním režimu méně než sedm dní v týdnu,
- d) **Stupnice 3** pro zaměstnance zařazené ve trojsměnném a dvousměnném pracovním režimu sedm dní v týdnu a pro zaměstnance ve dvousměnném pracovním režimu ve směnách denních a nočních,
- e) **Stupnice 4** pro zaměstnance v povolání:  
vozmistr, strojvedoucí, vedoucí obsluhy nákladních vlaků, posunovač, vedoucí posunu, člen obsluhy nákladních vlaků.

### **Tarifní mzda**

Zaměstnanci se stanoví tarifní mzda formou měsíčního nebo hodinového tarifu, který odpovídá příslušnému tarifnímu stupni a stupnici, do nichž je zaměstnanec zařazen. Zaměstnanci, se kterými je sjednána kratší než stanovená týdenní pracovní doba, jsou odměňováni příslušným hodinovým mzdovým tarifem stanovené týdenní pracovní doby.



#### **4.1.1 Příplatky ke mzdě**

**Mzda za práci přesčas** – příplatek je ve výši:

- **25 %** průměrného výdělku,
- **50 %** průměrného výdělku, jde-li o práci přesčas v noci nebo v sobotu, v neděli a ve svátek,
- **33 %** průměrného výdělku, jde-li o práci přesčas u zaměstnance zařazeného do třísměnného nepřetržitého režimu nebo do vícesměnného režimu s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou do směn denních, nočních a ve dnech pracovního klidu bez zřetele, zda jde o práci přesčas ve dne, v noci nebo v sobotu, v neděli a ve svátek.

Příplatek za práci přesčas se neposkytuje v případě, pokud se zaměstnavatel prokazatelně dohodne se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna nebo termínu poskytnutí náhradního volna, viz. dohoda o práci přesčas v příloze č. 4.

#### **Mzda a náhrada mzdy za svátek**

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Svátkem pro účely tohoto systému se rozumí státní svátky a ostatní dny považované za svátky podle obecně závazných právních předpisů. Dobou práce ve svátek se rozumí doba odpracovaná v rozmezí od 0.00 hod. do 24.00 hod. v kalendářním dni, na který svátek připadne.

#### **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

- **15 Kč** za hodinu práce v tomto prostředí,
- **99 Kč** za hodinu práce při použití dýchacích přístrojů ve ztíženém pracovním prostředí.

### **Příplatek za práci v noci**

- 12 % průměrného výdělku nejméně však 13,-Kč za hodinu práci v noci.

### **Příplatek za práci o sobotách a nedělích**

- 11% průměrného výdělku, nejméně však 15,-Kč za hodinu práce.

#### **4.1.2 Osobní ohodnocení**

Osobní ohodnocení náleží zaměstnanci, který je odměňován tarifní mzdou. Pro ohodnocení zaměstnanců s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nebo s pružnou pracovní dobou se bude vycházet z minimální výše 2% přiznané tarifní mzdy zaměstnance. Pro ohodnocení ostatních zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se bude vycházet z minimální výše 4 % přiznané tarifní mzdy zaměstnance.

#### **4.1.3 Odměny**

Zaměstnancům lze za plnění mimořádných úkolů a mimořádnou iniciativu poskytnout odměnu. Zaměstnancům podniku může předseda představenstva poskytnout odměnu až do výše jedné průměrné měsíční mzdy zaměstnance. Zaměstnancům podniku může na základě svého rozhodnutí poskytnout odměnu též představenstvo, a to až do výše trojnásobku průměrné měsíční mzdy zaměstnance.

#### **Odměna pro zaměstnance letmo**

Pokud zaměstnanec letmo nastoupí po dohodě na základě provozní potřeby na směnu, o které byl informován v době kratší než 48 hodin, přísluší mu:

1. vyrozumění v čase	do 03:00 hodin:	750 Kč
2. vyrozumění v čase od 03:01 hodin	do 06:00 hodin	600 Kč
3. vyrozumění v čase od 06:01 hodin	do 12:00 hodin	500 Kč
4. vyrozumění v čase od 12:01 hodin	do 24:00 hodin	400 Kč
5. vyrozumění v čase od 24:01 hodin	do 48:00 hodin	250 Kč

V případě informace o nástupu a zrušení směny v rámci 48 hodin se zaměstnanci přizná odměna v časovém pásmu, která je pro něj výhodnější.

#### **Odměna za nepravidelný nástup**

- odměna za nepravidelný nástup **60 Kč** za odpracovanou směnu

## Odměňování při prostojích

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj<sup>27</sup>, kterou nezavinil, a souhlasí s převedením na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě, a byl-li již převeden na jinou práci, přísluší mu mzda podle vykonané práce. Je-li tato mzda nižší než mzda podle práce konané před převedením, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku. Není-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši sjednaných procent průměrného výdělku.

Náhrada mzdy přísluší ve výši **90 %** průměrného výdělku.

## Odměňování při nepříznivých povětrnostních vlivech a jejich důsledcích

Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a souhlasí s převedením na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě, a byl-li již převeden na jinou práci, přísluší mu mzda podle vykonané práce. Je-li tato mzda nižší než mzda podle práce konané před převedením, přísluší mu po dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku. Za poskytnuté pracovní volno se poskytne zaměstnanci náhrady mzdy ve výši sjednaných procent průměrného výdělku.

### Náhrada mzdy při převedení na jinou práci přísluší ve výši

100 %	0 – 1 kalendářní den
75 %	2 – 7 kalendářních dnů
80 %	8 – a více kalendářních dnů

### Náhrada mzdy při poskytnutí náhradního volna přísluší ve výši

80%	0 – 7 kalendářních dnů
60 %	8 – 14 kalendářních dnů

## Odměňování při převedení na jinou práci

Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než která je uvedena v pracovní smlouvě, přísluší mu mzda za vykonanou práci. Pokud je tato mzda nižší než mzda před převedením na jinou práci, přísluší mu po tuto dobu doplatek do výše průměrného výdělku.

<sup>27</sup> Přechodná a neplánovaná překážka v práci na straně zaměstnavatele, která způsobuje, že zaměstnanec nemůže konat druh práce podle pracovní smlouvy.

### **Odměňování při pracovní cestě a cestě mimo pravidelné pracoviště**

Doba strávená na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do stanovené pracovní doby a je daná rozvrhem směn zaměstnance, se považuje u zaměstnanců za překážku na straně zaměstnavatele. Za dobu strávenou na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů se mzda nekrátí.

### **Odměňování při nařízených lékařských prohlídkách**

Vyšetření ve zdravotnickém zařízení je důležitou osobní překážkou v práci, za kterou zaměstnanci přísluší pracovní volno na nezbytně nutnou dobu a náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku zaměstnance.

### **Odměna za pracovní pohotovost**

Při pracovní pohotovosti v místě trvalého nebo dočasného pobytu přísluší zaměstnanci za hodinu pohotovosti odměna.

- **10 %** průměrného výdělku, nejméně však 20 Kč za hodinu pohotovosti.

### **Odměna z fondu ředitele společnosti – Fond vedoucího**

Odměnu je možno poskytnout:

- pro ocenění zaměstnanců při plnění mimořádných pracovních úkolů,
- při zabránění mimořádným událostem,
- při odvrácení škod, při odstraňování následků nehodových událostí,
- při plnění pracovních úkolů v mimořádných pracovních podmínkách,
- za provedení řádných a mimořádných inventarizací, jako individuální odměna pro zaměstnance s vyššími praktickými znalostmi a dovednostmi a při dalších pracovních aktivitách hodných zřetele, které pozitivně ovlivňují hospodaření společnosti a zlepšují hospodářský výsledek.

## **Odměny k životnímu jubileu a prvního odchodu do důchodu**

Zaměstnanci, jako ocenění přínosu jeho praktických znalostí a dovedností pro zaměstnavatele, se poskytne zvláštní odměna za podmínky, že jeho pracovní poměr ke společnosti trval nepřetržitě nejméně:

- **5 let** před vznikem skutečnosti uvedené pod písmeny a), b) tohoto bodu ve výši **10 000,- Kč**,
- **10 let a více** před vznikem skutečnosti uvedené pod písmeny a), b) tohoto bodu ve výši **14 000,- Kč**

**ke dni**

**a)** životního jubilea **50 let** věku,

**b)** prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na **starobní důchod**.

### **4.1.4 Splatnost a výplata mzdy, srážky ze mzdy**

Mzda, odměna za pracovní pohotovost a náhrada mzdy je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku. Mzda se vyplácí zaměstnanci celá, jedenkrát měsíčně, a to do 15. dne následujícího kalendářního měsíce.

Srážky ze mzdy lze provést jen na základě dohody o srážkách ze mzdy. Jinak může zaměstnavatel srazit ze mzdy jen daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.

## **4.2 Souhrnné mzdové případy**

Podle systému odměňování jsou vypočteny mzdy pěti zaměstnancům dané obchodní korporace. Každý zaměstnanec pracuje na jiné pracovní pozici a má jinou výši tarifní mzdy.

*Zaměstnanec č. 1*

Zaměstnankyně paní Hodná – vedoucí skladu je zařazená do stupnice 0, tarifního stupně 10 a její měsíční mzdový tarif je ve výši 23 840 Kč při fondu pracovní doby 160 hodin za měsíc. V tomto měsíci 8 hodin nepracovala z důvodu odborného lékařského vyšetření s nárokem na náhradu mzdy. Skutečně odpracovala 152 hodin. Dále získala paní Hodná odměnu z fondu ředitele ve výši 500 Kč. Její průměrný výdělek je ve výši 138 Kč/hodinu.

Uplatňuje základní slevu na poplatníka a základní slevu na invaliditu I. a II. stupně, dále uplatňuje daňové zvýhodnění na 1 studující dítě.

**Tab. 4.1 Výpočet a zúčtování čisté mzdy zaměstnance č. 1**

Položka	Částka	MD	D
Měsíční mzdový tarif - 152 hodin	22 306 Kč		
Osobní překážky v práci (lékař) – 8 hodin	1 104 Kč		
Odměna z fondu ředitele	500 Kč		
<b>Hrubá mzda</b>	<b>23 910 Kč</b>	<b>521</b>	<b>331</b>
<b>Pojistné hrazené zaměstnancem:</b>			
Zdravotní pojištění 4,5 %	1 076 Kč	331	336.1
Sociální pojištění 6,5 %	1 555 Kč	331	336.2
<b>Pojistné hrazené zaměstnavatelem:</b>			
Zdravotní pojištění 9 %	2 152 Kč	524	336.1
Sociální pojištění 25 %	5 978 Kč	524	336.2
<b>Základ daně (superhrubá mzda)</b>	<b>32 040 Kč</b>		
Základ daně - zaokrouhlený	32 100 Kč		
<b>Daň 15 %</b>	<b>4 815 Kč</b>		
Sleva na poplatníka	2 070 Kč		
Sleva na dítě	1 117 Kč		
Sleva na invaliditu	210 Kč		
<b>Daň po slevě</b>	<b>1 418 Kč</b>	<b>331</b>	<b>342</b>
<b>Čistá mzda</b>	<b>19 861 Kč</b>		
<b>K výplatě</b>	<b>19 861 Kč</b>	<b>331</b>	<b>221</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Hrubá mzda paní Hodné tvoří základní mzda, která se musí přepočítat podle skutečně odpracovaných hodin  $((23\,480 : 160) \times 152) = 22\,306$  Kč, dále náhrada mzdy za 8 hodin  $(8 \times 138) = 1\,104$  Kč a odměna z fondu ředitele ve výši 500 Kč, z čehož vyplývá, že hrubá mzda je ve výši 23 910 Kč. Z hrubé mzdy po odečtení daně po slevách, zdravotního pojištění a sociálního pojištění zůstává paní Hodné čistá mzda ve výši 19 861 Kč.

#### *Zaměstnanec č. 2*

Zaměstnanec pan Mráček – posunovač je zařazen do stupnice 3, tarifního stupně 11 a jeho měsíční mzdový tarif je ve výši 26 400 Kč, při fondu pracovní doby 160 hodin měsíčně. V tomto měsíci si vybral 2 dny (16 hodin) dovolené, za které mu přísluší náhrada mzdy. Dále odpracoval 45 hodin v noci a 12 hodin ve ztíženém pracovním prostředí. Skutečně odpracoval 144 hodin. Jeho průměrný výdělek je ve výši 142 Kč/hodinu. Uplatňuje základní slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na dvě vyživované děti. Z čisté mzdy si nechává srážet 500 Kč na spoření.

Tab. 4.2 Výpočet a zúčtování čisté mzdy zaměstnance č. 2

Položka	Částka	MD	D
Měsíční mzdový tarif - 144 hodin	23 760 Kč		
Příplatek za práci v noci – 45 hodin	769 Kč		
Příplatek za ztížené pracovní prostředí – 12 hodin	150 Kč		
Dovolená – 16 hodin	2 272 Kč		
<b>Hrubá mzda</b>	<b>26 951 Kč</b>	<b>521</b>	<b>331</b>
<b>Pojistné hrazené zaměstnancem:</b>			
Zdravotní pojištění 4,5 %	1 213 Kč	331	336.1
Sociální pojištění 6,5 %	1 752 Kč	331	336.2
<b>Pojistné hrazené zaměstnavatelem:</b>			
Zdravotní pojištění 9 %	2 426 Kč	524	336.1
Sociální pojištění 25 %	6 738 Kč	524	336.2
<b>Základ daně (superhrubá mzda)</b>	<b>36 115 Kč</b>		
Základ daně - zaokrouhlený	36 200 Kč		
<b>Daň 15 %</b>	<b>5 430 Kč</b>		
Sleva na poplatníka	2 070 Kč		
Sleva na 1. dítě	1 117 Kč		
Sleva na 2. dítě	1 417 Kč		
<b>Daň po slevě</b>	<b>826 Kč</b>	<b>331</b>	<b>342</b>
<b>Čistá mzda</b>	<b>23 160 Kč</b>		
Ostatní srážky (spoření)	500 Kč	331	379
<b>K výplatě</b>	<b>22 660 Kč</b>	<b>331</b>	<b>221</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Hrubá mzda pana Mráčka se skládá z měsíčního mzdového tarifu, který je přepočten podle skutečně odpracovaných hodin  $((26\,400 : 160) \times 144) = 23\,760$  Kč, z příplatku za práci v noci, který je ve výši 12 % průměrného výdělku, nejméně však 13 Kč/hodinu  $(45 \times 17,04) = 769$  Kč, z příplatku za ztížené pracovní prostředí, který je ve výši 15 Kč za hodinu práce  $(12 \times 15) = 150$  Kč a z náhrady mzdy za dovolenou, která se přepočítává podle průměrného výdělku  $(16 \times 142) = 2\,272$  Kč. Celková hrubá mzda je ve výši 26 951 Kč, ze které se dále počítá superhrubá mzda a daň ve výši 15 %. Z hrubé mzdy obdrží pan Mráček po odečtení daně po slevách, sociálního a zdravotního pojištění a srážky ze mzdy k výplatě mzdu ve výši 22 660 Kč.

### *Zaměstnanec č. 3*

Zaměstnanec pan Vyskočil – dispečer je zařazen do stupnice 2, tarifního stupně 11 a jeho měsíční mzdový tarif je ve výši 25 940 Kč, při fondu pracovní doby 160 hodin měsíčně. Skutečně odpracoval 162 hodin. V daném měsíci si vzal 1 den dovolenou (8 hodin), za kterou mu přísluší náhrada mzdy, dále pracoval 8 hodin ve svátek, zaměstnavatel se s panem Vyskočilem dohodl na poskytnutí náhrady mzdy k dosažené mzdě ve výši 100 %

místo náhradního volna, dále pracoval pan Vyskočil 10 hodin přesčas. Jeho průměrný výdělek je ve výši 151 Kč/hodinu. Uplatňuje základní slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na 1 vyživované dítě. Z čisté mzdy si nechává srážet životní pojištění ve výši 1 200 Kč.

**Tab. 4.3 Výpočet a zúčtování čisté mzdy zaměstnance č. 3**

Položka	Částka	MD	D
Měsíční mzdový tarif - 162 hodin	26 265 Kč		
Příplatek za práci přesčas – 10 hodin	378 Kč		
Náhrada mzdy za svátek – 8 hodin	1 208 Kč		
Dovolená – 8 hodin	1 208 Kč		
<b>Hrubá mzda</b>	<b>29 059 Kč</b>	<b>521</b>	<b>331</b>
<b>Pojistné hrazené zaměstnancem:</b>			
Zdravotní pojištění 4,5 %	1 308 Kč	331	336.1
Sociální pojištění 6,5 %	1 889 Kč	331	336.2
<b>Pojistné hrazené zaměstnavatelem:</b>			
Zdravotní pojištění 9 %	2 616 Kč	524	336.1
Sociální pojištění 25 %	7 265 Kč	524	336.2
<b>Základ daně (superhrubá mzda)</b>	<b>38 940 Kč</b>		
Základ daně - zaokrouhlený	39 000 Kč		
<b>Daň 15 %</b>	<b>5 850 Kč</b>		
Sleva na poplatníka	2 070 Kč		
Sleva na 1. dítě	1 117 Kč		
<b>Daň po slevě</b>	<b>2 663 Kč</b>	<b>331</b>	<b>342</b>
<b>Čistá mzda</b>	<b>23 199 Kč</b>		
Ostatní srážky (životní pojištění)	1 200 Kč	331	379
<b>K výplatě</b>	<b>21 999 Kč</b>	<b>331</b>	<b>221</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Hrubá mzda pana Vyskočila zahrnuje měsíční mzdový tarif, který je přepočten podle skutečně odpracovaných hodin  $((25\,940 : 160) \times 162) = 26\,265$  Kč, z příplatku za práci přesčas, který je výši 25 % průměrného výdělku  $(10 \times 37,75) = 378$  Kč, z náhrady mzdy za svátek  $(8 \times 151) = 1\,208$  Kč a z náhrady mzdy za dovolenou  $(8 \times 151) = 1\,208$  Kč. Celkem je hrubá mzda pana Vyskočila ve výši 29 059 Kč. Z hrubé mzdy je vypočítána superhrubá mzda a dále daň ve výši 15 %. Po odečtení daně po slevách, sociálního a zdravotního pojištění zůstane panu Vyskočilovi z hrubé mzdy čistá mzda ve výši 23 199 Kč, dále si z této mzdy nechává srážet životní pojištění a k výplatě obdrží částku 21 999 Kč.

#### *Zaměstnanec č. 4*

Zaměstnanec pan Novák – četař je zařazen do stupnice 1, tarifního stupně 8 a jeho měsíční mzdový tarif je ve výši 20 870 Kč, při fondu pracovní doby 160 hodin měsíčně. Osobní ohodnocení pana Nováka je ve výši 5 % ze základní mzdy. Dále mu přísluší příplatek



za pracovní pohotovost (15 hodin) a příplatek za práci v sobotu a neděli (10 hodin). Jeho průměrný výdělek je ve výši 127 Kč/hodinu. Uplatňuje základní slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na 3 děti. Z výplaty si nechává srážet splátku půjčky ve výši 2 150 Kč.

Tab. 4.4 Výpočet a zúčtování čisté mzdy zaměstnance č. 4

Položka	Částka	MD	D
Měsíční mzdový tarif - 160 hodin	20 870 Kč		
Osobní ohodnocení	1 044 Kč		
Příplatek za pracovní pohotovost – 15 hodin	300 Kč		
Příplatek za práci v sobotu a neděli – 10 hodin	150 Kč		
<b>Hrubá mzda</b>	<b>22 364 Kč</b>	<b>521</b>	<b>331</b>
<b>Pojistné hrazené zaměstnancem:</b>			
Zdravotní pojištění 4,5 %	1 007 Kč	331	336.1
Sociální pojištění 6,5 %	1 454 Kč	331	336.2
<b>Pojistné hrazené zaměstnavatelem:</b>			
Zdravotní pojištění 9 %	2 013 Kč	524	336.1
Sociální pojištění 25 %	5 591 Kč	524	336.2
<b>Základ daně (superhrubá mzda)</b>	<b>29 968 Kč</b>		
Základ daně - zaokrouhlený	30 000 Kč		
<b>Daň 15 %</b>	<b>4 500 Kč</b>		
Sleva na poplatníka	2 070 Kč		
Sleva na 1. dítě	1 117 Kč		
Sleva na 2. dítě	1 417 Kč		
Sleva na 3. dítě	1 717 Kč		
<b>Daňový bonus</b>	<b>1 821 Kč</b>	<b>342</b>	<b>331</b>
<b>Čistá mzda</b>	<b>21 724 Kč</b>		
Ostatní srážky (půjčka)	2 150 Kč	331	379
<b>K výplatě</b>	<b>19 574 Kč</b>	<b>331</b>	<b>221</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Hrubá mzda pana Nováka zahrnuje mzdový tarif, osobní ohodnocení  $(20\,870 \times 0,05) = 1044$  Kč, příplatek za pracovní pohotovost, který je ve výši 10 % průměrného výdělku, nejméně však 20 Kč za hodinu práce  $(15 \times 20) = 300$  Kč a příplatek za práci v sobotu a neděli, který je ve výši 11 % průměrného výdělku, nejméně však 15 Kč za hodinu práce  $(10 \times 15) = 150$  Kč. Panu Novákovi přísluší nejnižší hranice příplatku, protože jeho průměrný výdělek na tuto hranici nedosahuje. Jeho hrubá mzda je ve výši 22 364 Kč. Daň pana Nováka je ve výši 4 500 Kč, ale po uplatnění slev na poplatníka a daňového zvýhodnění na 3 děti, vzniká panu Novákovi daňový bonus. Čistá mzda pana Nováka je ve výši 21 724 Kč, ze které si nechává srážet půjčku ve výši 2 150 Kč a k výplatě obdrží částku 19 574 Kč.

### *Zaměstnanec č. 5*

Zaměstnanec pan Svoboda – vedoucí provozu je zařazen do stupnice 1, tarifního stupně 15 a jeho měsíční mzdový tarif je ve výši 33 580 Kč, při fondu pracovní doby 160 hodin měsíčně. Pan Svoboda má k dispozici služební automobil, který využívá i pro soukromé účely. Pořizovací cena automobilu činila 330 000 Kč. Dále si v daném měsíci vybral 4 dny dovolené (32 hodin), za které mu přísluší náhrada mzdy. Jeho průměrný výdělek je ve výši 198 Kč/hodinu. Skutečně odpracoval za daný měsíc 128 hodin. Uplatňuje základní slevu na poplatníka.

**Tab. 4.5 Výpočet a zúčtování čisté mzdy zaměstnance č. 5**

Položka	Částka	MD	D
Měsíční mzdový tarif - 128 hodin	26 864 Kč		
Dovolená – 32 hodin	6 336 Kč		
<b>Hrubá mzda</b>	<b>33 200 Kč</b>	<b>521</b>	<b>331</b>
Osobní automobil	3 300 Kč		
<b>Základ pro výpočet ZP a SP</b>	<b>36 500 Kč</b>		
<b>Pojistné hrazené zaměstnancem:</b>			
Zdravotní pojištění 4,5 %	1 643 Kč	331	336.1
Sociální pojištění 6,5 %	2 373 Kč	331	336.2
<b>Pojistné hrazené zaměstnavatelem:</b>			
Zdravotní pojištění 9 %	3 285 Kč	524	336.1
Sociální pojištění 25 %	9 125 Kč	524	336.2
<b>Základ daně (superhrubá mzda)</b>	<b>48 910 Kč</b>		
Základ daně - zaokrouhlený	49 000 Kč		
<b>Daň 15 %</b>	<b>7 350 Kč</b>		
Sleva na poplatníka	2 070 Kč		
<b>Daň po slevě</b>	<b>5 280 Kč</b>	<b>331</b>	<b>342</b>
<b>Čistá mzda</b>	<b>23 904 Kč</b>		
<b>K výplatě</b>	<b>23 904 Kč</b>	<b>331</b>	<b>221</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Hrubá mzda pana Svobody zahrnuje mzdový tarif, který je přepočten podle skutečně odpracovaných hodin  $((33\,580 : 160) \times 128) = 26\,864$  Kč, náhradu mzdy za dovolenou  $(32 \times 198) = 6\,336$  Kč. Pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění je jeho mzda navýšena o nepeněžní příjem v podobě 1 % z pořizovací ceny služebního automobilu, kdy minimální hodnota musí být 1 000 Kč podle § 6 odst. 6 ZDP. Základ pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění je tedy ve výši 36 500 Kč. Čistá mzda je vypočítaná z hrubé mzdy po odečtení daně po slevách a sociálního a zdravotního pojištění. Jeho čistá mzda činí 23 904 Kč.

## Odvody za zaměstnance a organizaci

Zaměstnavatel odvede pojistné za zaměstnance a současně odvede i pojistné, které je povinen hradit zaměstnavatel. Zdravotní pojištění a sociální pojištění odvede zaměstnavatel příslušným institucím. Částky sociálního pojištění se odvedou příslušné ČSSZ a zdravotní pojištění se odvede příslušné zdravotní pojišťovně.

**Tab. 4.6 Přehled odvodů za organizaci daným institucím**

Odvody daným institucím	Souhrn pojistného
ČSSZ	43 720 Kč
Zdravotní pojišťovny	18 739 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Pojistné na veřejné zdravotní pojištění při odvodu zaměstnavatelem je stanoveno tak, že se platí za jednotlivé kalendářní měsíce a je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Částka pojistného na sociální zabezpečení se platí také za jednotlivé kalendářní měsíce a je splatná od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce a odvádí se okresní správě sociálního zabezpečení.

Dále má zaměstnavatel povinnost odvést sražené zálohy na daň Finančnímu úřadu, které byly u dané organizace v částce 8 366 Kč. Sražené zálohy na daň je zaměstnavatel povinen odvést do 20. dne kalendářního měsíce, v němž povinnost zálohy vznikla, svému místně příslušnému správci daně. Pokud plátcí daně nevyhovuje uvedený termín, může požádat správce daně o stanovení jiné lhůty pro odvod sražených záloh, ale tato lhůta nesmí přesáhnout poslední den kalendářního měsíce.<sup>28</sup>

### 4.3 Sociální fond

Nejmenovaná akciová společnost tvoří sociální fond podle stanov vybrané akciové společnosti, a je tvořen přídělem z čistého zisku vykázaného v řádné účetní závěrce společnosti.

#### Tvorba a čerpání sociálního fondu

Tvorba sociálního fondu je tvořena:

- zůstatkem sociálního fondu z předchozího daného období,
- stanoveným zálohovým přídělem,
- splátky půjček, poskytnuté ze SF.

<sup>28</sup> VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2016: praktický průvodce*. 19. vyd. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-271-0032-3.

Prostředky sociálního fondu jsou prostředky akciové společnosti a lze je používat ve všech jednotkách organizační struktury pouze v souladu s obecně platnými normami a zásadami akciové společnosti.

#### **4.4 Zaměstnanecké výhody**

V této části jsou popsány zaměstnanecké výhody, které nabízí nejmenovaná obchodní korporace svým zaměstnancům. Půjde o kondiční pobyty, zaměstnanecké jízdní výhody, stravování, příspěvky na kulturní, sportovní činnosti, finanční dary, sociální výpomoci a další zaměstnanecké výhody.

##### **Příspěvek na kulturní, sportovní, zájmovou a společenskou činnost**

Ze sociálního fondu přispívá společnost na úhradu dohodnutých kulturních, sportovních, zájmových a společenských akcí. Jedná se o příspěvek na vstupenky a permanentky na kulturní a sportovní akce zaměstnancům až do výše 100 % ceny, maximálně však 300 Kč a rodinným příslušníkům až do výše 50 % ceny, maximálně však 200 Kč. Dále přispívá společnost zaměstnancům včetně jejich rodinných příslušníků na pronájmy tělocvičných zařízení, sportovních hal, bazénu, hřišť, na úhradu hromadně zabezpečovaných kulturních, sportovních, zájmových, společenských akcí a akcí obdobného charakteru v maximální délce 4 dnů, které organizuje zaměstnavatel. Do nákladů lze zahrnout náklady na dopravu, program, vstupné, pronájem místnosti a přiměřené občerstvení. Příspěvek se poskytuje formou nepeněžního plnění, tzn., že účetní doklad musí být vystaven na zaměstnavatele.

##### **Příspěvek na individuální rekreace, zájezdy, tábory dětí a mládeže, léčebné a ozdravné pobyty.**

Zaměstnanci a jejich rodinní příslušníci mohou čerpat:

- 1x ročně dotovanou rekreaci z katalogu cestovní kanceláře nejmenované společnosti,
- 1x ročně příspěvek z katalogu cestovních kanceláří, které mají sídlo na území ČR, a to při splnění dalších podmínek.

Příspěvek lze poskytnout zaměstnancům za předpokladu, že cena rekreace a zájezdu na účastníka nepřesáhne hodnotu 30 000 Kč. Na daňovém dokladu pro poskytnutí příspěvku musí být uvedeno místo rekreace/zájezdu, termín, seznam účastníků, výše platby v českých korunách.

Ze sociálního fondu lze poskytnout příspěvek na tuzemské a zahraniční rekreace, a to při splnění těchto podmínek:

**a) Dotované rekreace z katalogu cestovní kanceláře nejmenované společnosti**

- příspěvek se poskytuje formou nepeněžního plnění,
- zaměstnancům lze příspěvek poskytnout pouze v případě, že pracovní poměr zaměstnance u společnosti trvá nepřetržitě 6 měsíců,
- v katalogu jsou již uvedeny ceny snížené o příspěvek ze sociálního fondu a cena všech rekreací je konečná, tzn., že zahrnuje letištní poplatky a bezpečností taxi.

**b) Rekreace vybrané z katalogu cestovních kanceláří, které mají sídlo na území ČR**

- příspěvek se poskytuje formou nepeněžního plnění,
- zaměstnancům lze příspěvek poskytnout pouze v případě, že pracovní poměr zaměstnance u společnosti trvá nepřetržitě 6 měsíců,
- příspěvek nesmí přesáhnout částku 225 Kč na pobytový den,
- na zahraniční rekreace nebo zájezd lze poskytnout příspěvek až do výše 40 % z ceny poukazu, maximálně však do výše 2 250 Kč,
- na tuzemskou rekreaci nebo zájezd lze poskytnout příspěvek až do výše 50 % z ceny poukazu, maximálně však do výše 1 225 Kč.

**Sociální výpomoc a sociální půjčky**

Ze sociálního fondu lze poskytnout jednorázovou sociální výpomoc (nevratnou) nebo sociální návratnou bezúročnou půjčku v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací, a to na stejný účel pouze jednou. Sociální výpomoci lze poskytnout i rodinným příslušníkům po zaměstnanci, který zemřel při plnění pracovních povinností pro nejmenovanou akciovou společnost. Sociální výpomoc a sociální půjčku lze poskytnout při živelních událostech, ekologických či průmyslových haváriích regionálního nebo celorepublikového rozsahu.

Maximální výše sociální výpomoci a sociální půjčky:

- sociální výpomoc (nevratná) z důvodu živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie až do výše 30 000 Kč,
- sociální výpomoc (nevratná) z ostatních důvodů až do výše 15 000 Kč,
- sociální půjčka (návratná, bezúročná) až do výše 20 000 Kč.

Splatnost poskytnutých sociálních půjček se stanovuje na 5 let. Sociální výpomoc a sociální půjčku lze poskytnout na základě písemné žádosti zaměstnance, ve které zaměstnanec uvede důvod podávání žádosti s uvedením majetkových a příjmových poměrů domácnosti. V případě poskytnutí sociální výpomoci ze sociálního fondu podléhá zdanění podle zákona o daních z příjmů.

### **Finanční dary**

Finanční dary formou peněžního i nepeněžního plnění:

- při životním výročí,
- za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru (např. bezpříspěvkovým dárcům krve)
- za životní výročí se považuje dovršení věku 60 let věku zaměstnance.

**Tab. 4.7 Výše finančního daru**

<b>Životní výročí</b>	<b>Výše finančního daru</b>
60 let	2 000 Kč
<b>Finanční dar za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru</b> se poskytuje zaměstnancům za každý bezplatný odběr krve v daném kalendářním roce na základě podložených kopií potvrzení o realizaci odběru.	200 Kč za odběr maximálně však 1 000 Kč za kalendářní rok
<b>Jednorázový finanční dar</b> za získání „Zlaté medaile Prof. MUDr. Jana Jánského“ (uděluje se za 40 odběrů) nebo Zlatého kříže (uděluje se za 80, 120 a 160 odběrů)	2 000 Kč

Zdroj: Podniková kolektivní smlouva 2016

Objem prostředků na finanční dary nesmí překročit 15 % rozpočtované částky na příslušný kalendářní rok. Finanční dar se poskytuje v měsíci, na který finanční dar připadá. Finanční dar za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru se vyplácí v nejbližším vhodném výplatním termínu.

### **Kondiční pobyty**

Zaměstnavatel zabezpečí pro zaměstnance v exponovaných povoláních (pracovních činnostech) kondiční pobyty. KOP poskytovaný zaměstnavatelem je určen pro zaměstnance ve vybraných povoláních, viz. příloha č. 2 a 3, kteří nejsou ve výpovědní době z důvodu ukončení pracovního poměru na vlastní žádost, a současně splňují podmínky:

- a) odpracovali nepřetržitě nejméně 20 let u společnosti, a z toho nejméně 10 let ve vybraných povoláních a v době nároku na KOP některé z těchto povolání po stanovenou týdenní pracovní dobu vykonávají,

- b) odpracovali nepřetržitě nejméně 20 let u společnosti, a z toho nejméně 10 let ve vybraných povoláních, přičemž byli ze zdravotních důvodů přeřazení do jiných povolání a vznikl by jim nárok na kondiční pobyt nejpozději do 12 měsíců od přeřazení.

Kondiční pobyty v rozsahu 12 pobytových dnů jsou poskytovány těm zaměstnancům, kteří vykonávají těžkou fyzickou práci s jednostranným zatížením a nefyziologickým průběhem zatížení během směny nebo vykonávají práci charakterizovanou vysokou neuropsychickou zátěží. Při účasti na KOP poskytne společnost zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v délce 13 dní. Zaměstnanec se bude v rámci KOP finančně spolupodílet na úhradě nákladů spojených se zajištěním KOP ve výši 100,- Kč za každý absolvovaný pobytový den. Společnost dle svých možností bude ve spolupráci se zdravotními pojišťovnami využívat preventivní programy rozšířené zdravotní péče o pojištěnce ve prospěch svých zaměstnanců. Zaměstnanec obdrží poukaz na KOP nejpozději 15 dnů před nástupem.

#### **4.4.1 Další zaměstnanecké výhody**

##### **Zaměstnanecké jízdní výhody**

Společnost poskytuje svým zaměstnancům jízdní a přepravní výhody, jedná se o „Tarif jízdného a přepravného pro přepravu zaměstnanců“ jde o poskytování vnitrostátních zaměstnaneckých jízdních výhod a zahraničních zaměstnaneckých jízdních výhod.

##### **Stravování**

Vedoucí jednotky umožní stravování svým zaměstnancům buď podáváním teplé stravy, kterou zajišťuje lokální dodavatel tj. zařízení provozující veřejné stravování s podáváním teplé stravy v blízkosti jednotky organizační struktury, dovozem stravy, hluboce mraženou stravou, poukázkami na jídlo v nominální hodnotě 60,-Kč.

Stravování je umožněno zaměstnancům, pokud trvá směna alespoň 5 hodin, a pokud časový úsek od začátku do ukončení směny trvá déle než 5 hodin, přičemž minimální délka pracovního výkonu nesmí být kratší než 3 hodiny. Stravování nelze nabídnout zaměstnancům společnosti, kteří se nezúčastnili pracovní směny (např. nemoc, dovolená atd.) a zaměstnancům společnosti, kteří byli vysláni na pracovní cestu, za kterou jim přísluší stravné podle ustanovení § 163 a ustanovení § 170 ZP. Dietní stravování svým zaměstnancům

společnosti umožní podle provozních podmínek a na základě výsledku preventivní prohlídky provedené lékařem zdravotně preventivní péče.

Při zajišťování stravování prostřednictvím jiných subjektů formou stravenek nebo poukázek na jídlo je stanovena úhrada z nákladů společnosti ve výši 40 % ceny jednoho hlavního jídla v průběhu jedné pracovní směny, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5-12 hodin. Cenou hlavního jídla se rozumí cena jídla včetně poplatku za zprostředkování prodeje stravenek.

Cena stravenky hrazená zaměstnancem musí být stanovena nejnižší tak, aby uhradila hodnotu 60 % ceny stravy účtované dodavatelem. Cena stravenky hrazená zaměstnancem se dále zvýší o DPH, kde daňovým základem bude zaměstnancem hrazená cena stravování bez DPH. Při nákupu poukázek na jídlo bez provize se cena poukázky na jídlo pro zaměstnance stanoví způsobem jako u stravenky. DPH se u poukázek na jídlo neuplatňuje.

#### **Příspěvek na životní pojištění**

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na životní pojištění ve výši 750,- Kč za určitých podmínek. Podmínky jsou splněny, pokud je se zaměstnancem uzavřen pracovní poměr a trvá nejméně rok nepřetržitě bez přerušení, účastnický příspěvek nemusí být sjednán, ale doporučuje se 100,- Kč (absence vlastní platby zaměstnance nebrání v poskytování příspěvku) a veškeré platby pojistného na životní pojištění musí být prováděny formou měsíční srážky ze mzdy. Další podmínkou je, že konec pojištění musí být stanoven nejdříve za 5 let a zároveň minimálně v 60 letech zaměstnance.

#### **Příspěvek na penzijní připojištění**

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění ve výši od 800,- Kč do 1 250,- Kč podle vybrané profese a za určitých podmínek. Podmínky jsou splněny, pokud je se zaměstnancem uzavřen pracovní poměr a trvá nejméně rok nepřetržitě bez přerušení a dále musí zaměstnanec přispívat nejméně ve výši 300,- Kč měsíčně.

#### **Dovolená navíc**

V kalendářním roce mají nárok na 5 týdnů dovolené, respektive o 1 týden navíc nad zákonem stanovené minimum<sup>29</sup>, zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou ve vícesměnném pracovním režimu na 36 hodin a 37,5 hodin.

---

<sup>29</sup> § 213 zákoníků práce stanovuje pro zaměstnance základní 4 týdny dovolené.



## Parkování a úschova kol

Dále zaměstnavatel umožňuje ve vlastních prostorech nebo na základě smluvního vztahu se společností svým zaměstnancům zdarma úschovu kol a motocyklů při dojíždění do zaměstnání a vyhradí dle provozních možností pro zaměstnance s nepravidelnými nástupy na směnu po dohodě s odborovými organizacemi dostatečný počet parkovacích míst na stanoveném parkovišti pro osobní automobily a motocykly.

### 4.5 Srovnání v poskytnutí benefitů a mzdy

Jedná se o jednoduché porovnání v poskytnutí mzdy nebo benefitního plnění, na kterém je vidět kolik skutečně zaměstnanec obdrží, pokud získá od zaměstnavatele mzdu nebo benefit. Vzniklý rozdíl je způsoben zdaněním a odvody na sociální a zdravotní pojištění.

V prvním případě zaměstnavatel poskytne svému zaměstnanci částku 2 000 Kč jako součást mzdy, v druhém případě poskytne zaměstnavatel zaměstnanci benefit v přepočtu v částce také 2 000 Kč, který je pro něho osvobozen od daně z příjmů a nemusí z něj odvádět pojistné na zdravotní a sociální pojištění. V následující tabulce 4.7 je vidět rozdíl, kolik zaměstnanec obdrží po zdanění a odvodech při poskytnutí mzdy a kolik obdrží, pokud získá benefit. Zaměstnanec obdrží o 625 Kč méně, pokud mu zaměstnavatel poskytne mzdu, protože je zaměstnanci sražena daň z příjmů a pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Také zaměstnavatel musí odvést ze svého zaměstnance 680 Kč v rámci pojistného za organizaci (34%). Zaměstnanec benefit, který je osvobozen od daně z příjmů a nemusí se z něj odvádět pojistné je pro zaměstnance i zaměstnavatele výhodnější než poskytnutí mzdy.

Tab. 4.7 Srovnání benefitu a mzdy

Text	MZDA	BENEFIT
Výše mzdy/benefitů	2 000 Kč	2 000 Kč
Sociální pojištění (6,5%)	130 Kč	-
Zdravotní pojištění (4,5%)	90 Kč	-
Základ daně (superhrubá mzda)	2 680 Kč	2 000 Kč
ZD (zaokrouhlený)	2 700 Kč	-
Daň (15%)	405 Kč	-
<b>Celkem</b>	<b>1 375 Kč</b>	<b>2 000 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle: Portál daňových poradců a profesionálů.

Vzniklý rozdíl je sice viditelný, ale ne vždy zaměstnanec upřednostňuje benefitní plnění. I když si zaměstnanci většinou mohou zvolit benefit podle svých preferencí a tyto benefity čerpají, i přesto by někteří zaměstnanci ocenili, kdyby měli vyšší mzdy.

### **Zhodnocení současného systému odměňování**

Současný systém odměňování společnosti je spravedlivý a je v souladu se zákoníkem práce. Společnost poskytuje svým zaměstnancům odpovídající výši mzdy, podle kvalifikovanosti zaměstnance a namáhavosti práce. Tabulka mzdových tarifů je každoročně ve společnosti navyšována, aby odpovídala vývoji minimální mzdy. Společnost nabízí svým zaměstnancům široký výběr zaměstnaneckých benefitů, kterými se snaží motivovat své zaměstnance ke zvýšení pracovního nasazení. Jedná se hlavně o základní benefity, jako poskytování stravenek s příspěvkem zaměstnavatele, příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění, ale společnost také nabízí benefity na kulturní a sportovní akce, dovolenou navíc, sociální vypomoci a půjčky.

### **Návrh na změny**

Současný systém odměňování tvoří základní mzda a poskytování zaměstnaneckých benefitů. Společnosti bych doporučila rozšířit systém odměňování o další složky, jako jsou např. osobní příplatky. Osobní příplatky by odpovídaly výsledkům pracovní výkonnosti a výsledkům práce zaměstnance. Mohlo by se jednat například o samostatnost a spolehlivost zaměstnance a kvalitu odvedené práce zaměstnance.

Mezi další změny, které bych společnosti doporučila je rozšíření stávajících zaměstnaneckých benefitů. Společnost by mohla zavést 3 dny zdravotního volna. Jednalo by se o krátkodobé volno pro zaměstnance, který se nemůže z náhlých zdravotních důvodů dostavit do zaměstnání. Nebo by si zaměstnanec mohl tyto 3 dny volna vybrat k potřebným návštěvám lékaře, aniž by si zkracoval pracovní dobu po kouskách. Podmínky zdravotního volna by určoval zaměstnavatel, navrhnul by si způsob oznamování, výši náhrady apod.

Dalším návrhem pro společnost je zavedení firemní školky. Firemní péče o děti může být plusem každého zaměstnavatele. Mnoho zaměstnanců je ve věku, kdy se rozhodují o mateřství. Východiskem může být firemní školka, aby se zaměstnanci vrátili rychleji do zaměstnání a neztratili kontakt se svojí profesí. Společnost si může založit školku podle školského zákona a plnit vzdělávací programy nařízené Ministerstvem školství, ale taky může získat na toto zařízení dotaci od státu. K předškolním zařízením se vztahuje hygienická

vyhláška, která stanovuje požadavky na prostory a hygienu. Nevýhodou jsou velké finanční náklady, ale výhodou je lepší motivace zaměstnanců, udržení kvalifikovaných zaměstnanců, lepší konkurenceschopnost na trhu práce a lepší sociální zázemí pro zaměstnance a dřívější návrat rodičů do zaměstnání.

## 5. Závěr

Bakalářská práce se zabývala odměňováním zaměstnanců za svou práci a poskytováním zaměstnaneckých benefitů v různých formách peněžního i nepeněžního plnění, které jsou jedním z motivačních faktorů zaměstnanců. Zaměstnavatelé se snaží udržet a nalákat do svých týmů kvalifikované zaměstnance, k čemu jim může pomoci nabídka atraktivních benefitů. Je tedy na zaměstnavateli, jakou formu odměňování bude více upřednostňovat.

První kapitola obsahuje aktuální systém odměňování zaměstnanců a jednotlivé formy odměňování. Byly vysvětleny základní pojmy, jako je pracovní doba, příplatky ke mzdě, minimální mzda, zaručená mzda, průměrný výdělek a jeho zjišťování, ale také dovolená nebo srážky ze mzdy. Tyto pojmy jsou základem pro správný výpočet čisté mzdy zaměstnanců. Všechny pojmy byly objasněny podle aktuálního zákoníku práce, který se mzdovým systémem velice blízce souvisí. Odměňování za práci se řídí základními pracovními podmínkami, které zákoník práce upravuje a podle kterých se musí zaměstnavatelé řídit.

V kapitole věnující se zaměstnaneckým benefitům byla vysvětlena problematika v rámci daňové a odvodové výhodnosti benefitů na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Vysvětlena je také tvorba sociálního fondu a vztah mezi sociálním fondem a fondem kulturních a sociálních potřeb. Jednotlivé benefity jsou stručně charakterizovány, konkrétně posouzeny podle daňového a pojistného režimu a odkázány na příslušné odkazy v daňovém zákoně. Zaměstnanecké benefity by měly přispívat k lepšímu a spokojenému životu zaměstnance, jejich trend se neustále mění a je zapotřebí sledovat vývoj benefitů v rámci preference současných a budoucích zaměstnanců.

V poslední kapitole byl analyzován současný systém odměňování nejmenované akciové společnosti podle podnikové kolektivní smlouvy z roku 2016. Podle tohoto systému byly vypočítány čisté mzdy pěti fiktivním zaměstnancům. Každému zaměstnanci byla vypočítána hrubá mzda podle jednotlivých složek mzdy, na které zaměstnanci vznikl nárok. Dále byly zaměstnancům vypočteny odvody na sociální a zdravotní pojištění a také byla vypočítána každému zaměstnanci daň z příjmů ze superhrubé mzdy.

Dále jsou zpracovány zaměstnanecké benefity, které daná společnost nabízí. Společnost nabízí široký výběr benefitů, které poskytuje ze sociálního fondu. Sociální fond tvoří stanoveným přidělem z čistého zisku, zůstatkem z předchozího období a splátkami

půjček poskytnutých z tohoto fondu. Systém odměňování je ve společnosti vhodný a efektivní. Společnosti jsou doporučeny některé změny v oblasti odměňování a rozšíření zaměstnaneckých benefitů.

## Seznam použité literatury

### Odborná literatura

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2016*. 26. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 624 s. ISBN 978-80-7263-990-8.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 623 s. ISBN 978-80-7263-922-9.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2015*. 12. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 584 s. ISBN 978-80-7478-718-8.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 183 s. ISBN 978-80-7263-865-9.

LOŠŤÁK, Milan. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2015*. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 367 s. ISBN 978-80-7263-926-7.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 153 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C.H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity, čili, Sociální fond v praxi*. Praha: Sondy, 2005. 175 s. ISBN 80-86846-04-0.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2015*. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 344 s. ISBN 978-80-7263-926-9.

ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: ANAG, 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1.

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2016*. 19. vyd. Praha: Grada Publishing, 2016. 460 s. ISBN 978-80-271-0032-3.

### **Zákony a vyhlášky**

SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2016*. 12. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 167 s. ISBN 978-80-7263-987-8.

Vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů

### **Internetové zdroje**

České noviny [online]. Zkrácená a kratší pracovní doba. Dostupné z: <http://www.financninoviny.cz/zpravy/zkracena-a-kratsi-pracovni-doba/400212>

Dluhový labyrint. [online]. Srážky ze mzdy. Dostupné z: <http://www.dluhovylabyrint.cz/potrebuji-informace/exekuce/formy-exekuce/srazky-ze-mzdy/>

Epravo.cz [online]. Mzda a základní mzdové formy. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/mzda-a-zakladni-mzdove-formy-14772.html>

Epravo.cz [online]. Nové (vyšší) nezabavitelné částky (nezabavitelné minimum) při exekučních srážkách ze mzdy pro rok 2016. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/nove-vyssi-nezabavitelne-castky-nezabavitelne-minimum-pri-exekucnich-srazkach-ze-mzdy-pro-rok-2016-99997.html>

Epravo.cz [online]. Zvýšení náhrady mzdy a nemocenského na základě valorizace redukčních hranic od 1. 1. 2016. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/zvyseni-nahrady-mzdy-a-nemocenskeho-na-zaklade-valorizace-redukcnich-hranic-od-1-1-2016-99938.html>

Finance [online]. Překročení maximálního vyměřovacího základu. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vypocet-mzdy-a-zalohy-na-dan/prekroceni-maximalniho-vymerovaciho-zakladu/>

Finanční rádce [online]. Mzdy. Dostupné z: [http://www.ministerstvo financi.cz/detail-clanku/43\\_mzdy.html](http://www.ministerstvo financi.cz/detail-clanku/43_mzdy.html)

Fučík a partneři – auditoři a daňoví poradci. [online]. [5. 6. 2015]. Kapitálové fondy a fondy ze zisku. Dostupné z: <http://www.fucik.cz/publikace/kapitalove-fondy-a-fondy-ze-zisku/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. MPSV [5. 10.2015]. Minimální mzda od 1. 1. 2016. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/22117>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. MPSV [29. 3. 2016]. Pracovní doba a doba odpočinku. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB030>

Portál daňových poradců a profesionálů. [online]. Daňáři online [8. 11. 2005]. Nástroje výkonového odměňování. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1267v1243-nastroje-vykonoveho-odmenovani/>

Portál daňových poradců a profesionálů. [online]. Daňáři online [1. 6. 2011]. Stravování zaměstnanců z pohledu daně z příjmů a daně z přidané hodnoty. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d34051v43528-stravovani-zamestnancu-z-pohledu-dane-z-prijmu-a-dane-z-pridane/>

Portál pohoda. [online]. [29. 5. 2015]. Bezúročná zápůjčka pro zaměstnance – daňový režim. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/bezurocna-zapujcka-pro-zamestnance-%E2%80%93-danovy-rezim/>

Portál pro začínající podnikatele. [online]. [21. 1. 2014]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Dane-v-podnikani/prijmy-ze-zavisle-cinnosti-a-funkcnich-pozitku.html>

Práce.cz [online]. Právní rádce: Pracovní poměr na dobu určitou. Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/pravni-radce/detail/article/pracovni-pomer-na-dobu-urcitou/>



Výplata.cz [online]. Poskytování mzdy a platu. Dostupné z:  
<http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/poskytovanimzdyaplatu.php>

Výplata.cz [online]. Postup při výpočtu mzdy. Dostupné z:  
<http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/postupprivypoctuvyplaty.php>

Výplata.cz [online]. Příplatky a odměny. Dostupné z:  
<http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/priplatkyaodmeny.php>

### **Interní zdroje společnosti**

Osobní ohodnocení a odměny 2016

Podniková kolektivní smlouva pro rok 2016

Webové stránky dané společnosti

## Seznam zkratk

ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
D	dal
DPN	dočasná pracovní neschopnost
EU	Evropská unie
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
FO	fyzická osoba
HM	hrubá mzda
ISO	Mezinárodní organizace pro normalizaci
KOP	kondiční pobyt
KZAM	kód zaměstnance
MD	má dáti
MM	minimální mzda
OSR	občanský soudní řád
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PHV	průměrný hodinový výdělek
PO	právnícká osoba
PV	průměrný výdělek
RH	redukční hranice
SP	sociální pojištění
TS	tarifní stupeň

ZD	základ daně
ZDP	zákon o daních z příjmů
ZP	zákoník práce
ZP	zdravotní pojištění
ZTP/P	osoba zvlášť těžce postižená s průvodcem

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§35odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 6.5.2016

*Denisa Stonawská*

Denisa Stonawská

## **Seznam příloh**

- |              |   |
|--------------|---|
| Příloha č. 1 | Tabulka mzdových tarifů 2016                                      |
| Příloha č. 2 | Vybraná zaměstnání s nárokem na kondiční pobyt jednou za dva roky |
| Příloha č. 3 | Vybraná zaměstnání s nárokem na kondiční pobyt jednou za tři roky |
| Příloha č. 4 | Dohoda o práci přesčas  |